Health and Welfare Canada
Santé et Bien-être social Canada

Equal Employment Opportunities Program
Report of Activities
1981–1982

Canada

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES PROGRAM

Report of Activities

1981-82

Published by authority of the
Minister of National Health and Welfare

FOREWORD

National Health and Welfare has established a principle for providing long range direction in the implementation of increasing under-represented group participation in the department. This principle states that, "in addition to providing service to the public in the official language of choice, departmental employees should reflect the composition of the geographic area in which they are located and the population served, in particular, both official language groups, natives, males and females in the geographic area, while providing equality of access to disadvantaged groups." The Equal Employment Opportunity Programs provide the mechanisms, guidance and assistance in reaching the goals and objectives of this principle.

The purpose of this report is to present central agencies and departmental employees with an evaluation of the department's activities during the past year in the area of Equal Employment Opportunities.

The report contains the general departmental objectives and separate sections for each of the under-represented groups: Women, Indigenous, Handicapped and Francophones. The general section basically contains information on the activities of the E.E.O. Office, which includes activities that are common to all four under-represented groups. The separate under-represented group sections contain information specific to each group, including the most pertinent statistical information.

Additional supporting statistical data is available from the Departmental E.E.O. Office and a listing of these tables is provided in Annex I of this report.

TABLE OF CONTENTS

	Page
Foreword	iii
Table of Contents	v
General Departmental E.E.O. Program Objectives	1
Equal Opportunities for Women	5
Handicapped Program	14
Indigenous Program	19
Francophone Program	26

GENERAL DEPARTMENTAL E.E.O. PROGRAM OBJECTIVES

INTRODUCTION

The Department of National Health and Welfare consists of nine branches and three directorates that are involved in the achievement of the Canadian government's policies on increasing representation of the four under-represented groups in the Public Service. Each of these branches or directorates has designated branch representatives to coordinate, develop and assist in the implementation of branch action aimed at increasing representation.

The Equal Employment Opportunity Office, which is located in the Personnel Administration Branch, is responsible for departmental action plans and reports, assists branches in a variety of ways and develops mechanisms and procedures for monitoring and assisting progress. The E.E.O. Office consists of a Coordinator, three program officers and one support staff person.

To assist all officers responsible for the effective implementation of the 1981-82 E.E.O. Action Plan, the E.E.O. Office set major objectives in the following seven areas:

POLICY DEVELOPMENT

Policy drafts for each of the under-represented groups were reviewed, but not finalized. Action Plans developed for 1982-83 place an emphasis on the completion of these policies next year.

COORDINATION ACTIVITIES

a. Branches

The roles and responsibilities of branch representatives have been developed, reviewed and approved by branch heads. Periodic meetings between branch representatives and the E.E.O. Office have been held when necessary on a monthly basis. Meetings with individual branch representatives also have been held to review progress and new action plans. Branch representatives completed semi-annual and annual progress reports as well as new action plans, and these were then combined into departmental reports and plans by the E.E.O. Office. These activities were in response to call letters and guidelines prepared by the E.E.O. Office.

b. Staffing

To assist staffing officers, other personnel specialists, branch representatives and managers, the E.E.O. Office, in conjunction with staffing management, developed a booklet explaining the special measures to be followed throughout the staffing process to assist in increasing representation of the under-represented groups. This booklet, entitled "Procedures for Staffing: Under-Represented Groups", was distributed to all staffing officers and branch representatives in June 1981. Information sessions were held with staffing officers in the NCR to explain and answer any questions. Mechanisms to evaluate the effectiveness of these procedures have been initiated and a more thorough evaluation is planned for 1982-83.

In October 1981, a staffing memorandum was sent to all staffing personnel on the inclusion in competition posters of a statement encouraging the participation of the under-represented groups. All competition posters now contain this statement.

Staffing management has an ongoing system for monitoring competition posters, and during the year arrangements were made to include the monitoring of E.E.O. concerns related to the under-represented groups. E.E.O. officers also review posters to assist in this monitoring. An annual report on the monitoring of posters revealed that 496 departmental posters were reviewed. Discussions were held with responsible staffing personnel regarding the areas of competition and basic qualifications in 12 of these posters, however, only two required amendment.

c. Human Resources Planning (H.R.P.)

The continued integration of E.E.O. and H.R.P. is seen as a necessary activity to ensure the ongoing success of E.E.O., particularly in the areas of establishing and achieving targets for increased representation. For 1982-83, personnel management plans completed for the management category included procedures for establishing E.E.O. targets. In the future, this procedure will increase when planning for other categories as well.

E.E.O. and H.R.P. have also been combined into a half-day training session in the department's Management Development Workshop, which will be ongoing.

Close coordination with H.R.P. will continue to be a major thrust in 1982-83.

INFORMATION

a. Staffing

The system developed for monitoring staffing information, primarily for composition of screening boards and numbers of applicants from under-represented groups, is based on the Screening Board Reporting Form which was revised to include relevant information for the E.E.O. program. Unfortunately, a large number of the forms were completed incorrectly and are being returned for correction at the time this annual report was being prepared. Only information on 70 competitions is available, while 850 are not included.

There was a total of 718 applicants for these 70 competitions, in which there were 460 women, 241 francophone, 11 indigenous and 3 handicapped applicants. Appointments made included 46 women - 10% of women applicants; 13 francophone or 5%; 3 indigenous or 27% and 1 handicapped or 33%.

Seventy-five per cent of the competitions with women applicants had at least one woman screening board member. Sixty-eight per cent of the competitions with francophone applicants had at least one francophone board member. None of the competitions had an indigenous representative on the screening board. Information on handicapped screening board members was not available.

b. Statistics

Reports on distribution of under-represented groups are provided by the Personnel Information System on a quarterly basis and are distributed to branch representatives for analysis and evaluation of progress. Other reports are provided as requested or on a needs basis and some are available from Human Resource Planning such as actual and expected retirements.

A manual has been developed which provides statistical availability of women and francophones within the department and the Public Service by category, group and level. Also included is information on the women and francophone applicants in the PSC inventories by category and their representation in the Canadian labour force according to census data. These manuals were provided to branch representatives and personnel units to assist them in determining areas of competition that would ensure candidate access to competitions from these two groups. Information sessions were held to explain the use of the manuals.

Lists of indigenous and handicapped people seeking employment and who are registered with the PSC inventories are at present being completed and scheduled for distribution in April 1982 to branch representatives and personnel units in the National Capital Region. These lists contain information on education, training and experience.

TRAINING AND DEVELOPMENT

An Annual Training and Career Development Report was completed and distributed by the E.E.O. Office which basically reviewed and commented on the opportunities provided to men and women. Arrangements have been made to capture data on the other three under-represented groups next year. Other special initiatives, such as branch developmental assignments, are reported in each under-represented group's section of this report.

The performance appraisal review period for employees in the Administrative Support, Technical and Operational categories was completed in October 1981; however, the data on completed appraisals is not available at this time as the input into the Personnel Information System has not yet been completed.

PROMOTION OF E.E.O. PROGRAM

Although much has been done in the area of E.E.O. promotion, other priorities have limited the amount of time available to promote E.E.O. across the department and to ensure a high level of awareness. The promotion of E.E.O. will continue to be a primary objective next year.

Departmental Action Plans were distributed to branches and personnel units across the department. The Departmental Management Committee was briefed on the progress following the semi-annual review.

Information sessions have been held with various branches, management committees, staffing personnel and branch representatives. Also, E.E.O. has been combined with Human Resources Planning into a half-day session in the department's Management Development Workshop to train managers in planning human resources in conjunction with establishing and meeting E.E.O. targets.

Branch representatives' meetings have included various types of information sessions on special topics, films, etc.

Guidelines on the elimination of sexist writing and stereotyping have been revised and completed in the English language. A committee has been set up to develop guidelines in the French language. Printing and distribution is scheduled to be completed in May 1982. Briefing sessions and newsletter articles are planned.

A new departmental employee newsletter began publication in November 1981. This monthly newsletter has had articles related to the E.E.O. program in every issue since December, including an overall description of E.E.O., coverage of "Native Days" and announcements of Women's Week activities. Intracom will continue to be used to promote and increase awareness of the E.E.O. Program next year.

Further promotional activities are described in each under-represented group's section of this report.

REGIONAL REPORTING FRAMEWORK

A framework for regional planning and reporting of the E.E.O. Program and establishment of regional representatives was developed and presented to Branch Management Committees during the early part of 1981. At that time, most branch committees felt that the proposed framework required clarification of lines of communication and the involvement of regional directors. This framework is being reviewed to assess implementation in 1982-83.

Although most regions submitted reports and plans it is still felt that much more communication and coordination is necessary to ensure the success of the E.E.O. Program in the regions.

PART-TIME EMPLOYMENT

Some of the activities related to part-time employment were not achieved because of other priorities and time constraints.

Sessions on part-time employment and job-sharing were held during the International Women's Week in March 1982.

Social Service Programs Branch has initiated the identification of positions which could be part-time and is planning to complete this exercise in 1982-83.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN

INTRODUCTION

Since 1976 the department has developed an annual action plan aimed at increasing the representation of women in each occupational category and group to reflect existing availability of women in the Canadian labour market.

Over this period the representation of women in the department has increased by 4.7% from 57.3% in September 1975, to 62% in December 1981. This increase has been most significant in the Administrative and Foreign Service category where the number of women has grown from 304 in 1975 (25.8%) to 666 in 1981 (44%). In other occupational categories the proportion of women has also increased to a lesser extent as is shown in Table 1 (page 6).

With the exception of the Administrative Support Category where women are over-represented at 82.6%, continuing efforts are needed to improve the representation of women, so that each occupational category and group will through time reflect more equitable distribution. This applies particularly with respect to middle and senior level positions as most of the growth so far has occurred at junior levels.

It is toward this objective that the Departmental Equal Opportunities for Women action plans are addressed.

NUMERICAL TARGETS, RECRUITMENT AND APPOINTMENTS

In 1981-82 20 targets were set for increasing the representation of women within specific occupational groups and levels. Of these, nine targets were achieved, six were partly achieved and five were not achieved. (See Table 2, page 7).

As mentioned in the general section of this report, several activities have been undertaken at the corporate level to support the efforts of management in achieving E.E.O. targets. Data indicating the availability of potential women candidates has been provided to staffing officers and management; staffing officers have been sensitized to E.E.O. objectives and the importance of their role has been underlined.

The intention is that these and other efforts will result in a higher rate of achievement of the targets which have been set for 1982-83.

The study on the composition of the EG-ESS group was not concluded during 1981-82 and will be done during the coming year. Targets have therefore not been set for this group for 1982-83.

TABLE 1

National Health and Welfare

Representation of Women by Category

September 30, 1975 and December 31, 1981

Occupational Category	September 30, 1975		December 31, 1981		% Change in Representation
	Total Employees	% Women	Total Employees	% Women	
Senior Executive	54	3.7	65	4.6	+0.9
Scientific and Professional	2143	52.5	1949	53.5	+1.0
- (excluding nurses)	(1235	18.8	(1107	22.1)	+3.3
Administrative and Foreign Service	1177	25.8	1511	44.0	+18.2
Technical	684	35.7	672	39.8	+4.1
Administrative Support	3171	79.4	3330	82.6	+3.2
Operational	1222	52.9	879	54.7	+1.8
Other Staff	10	70.0	6	66.6	-3.4
TOTAL	8461	57.3	8412	62.0	+4.7

TABLE 2

Status of Numerical Targets - Women

Category Group and Level	Representation Dec. 31, 1980	Target Set	Status Dec. 31, 1981
Management			
Ex	5.4%	9.1%	4.6% Not Achieved
Admin. and Foreign Service			
AS - 3-5	41.9%	42.7%	46.2% Achieved
AS - 5-8	25.5%	30.9%	28.3% Partly Achieved
CS - 1-5	13.0%	17.4%	19.1% Achieved
FI - 1-5	21.5%	23.9%	23.2% Achieved
IS - 4	16.7%	25.0%	23.0% Partly Achieved
OM - 1-6	15.6%	18.8%	26.8% Achieved
PM - 3-5	37.8%	39.2%	40.7% Achieved
PM - 5-7	18.5%	22.2%	19.8% Partly Achieved
PE - 5	0.0%	16.7%	16.7% Achieved
Scientific and Professional			
DE - 1-4	0.0%	4.8%	4.2% Achieved
ES - 1-8	23.1%	27.0%	24.7% Partly Achieved
MD-MOF - 1-5	11.3%	12.8%	12.9% Achieved
PH-ADR - 1-4	13.9%	16.3%	13.6% Not Achieved
SG-SRE - 4-7	6.5%	9.3%	7.2% Partly Achieved
SW-SCW - 5	15.4%	23.1%	14.3% Not Achieved
Operational			
GL-MAN	3.1%	6.3%	3.0% Not Achieved
GL-MDO	0.0%	3.6%	3.7% Achieved
GL-PRW	1.3%	2.3%	1.3% Not Achieved
GS-STS	2.7%	8.1%	3.4% Partly Achieved

TRAINING AND DEVELOPMENT

a. Training Report

The E.E.O. report on participation of men and women in training and development in 1980-81, was distributed in January 1982 and indicated that women represented 61% of the department's employees and received 51% of the training. Participation of women by Branch was as follows:

Administration*	...60% representation and 62% of training
Health Services and Promotion	...59% representation and 64% of training
Social Services Programs	...65% representation and 67% of training
Medical Services	...70% representation and 62% of training
Health Protection	...42% representation and 36% of training
Income Security Programs	...65% representation and 53% of training

Proportionate to their representation women received the most equitable training in the following occupational categories:

Administration and Foreign Services	...40% representation and 42% of training
Management	...12% representation and 18% of training
Administrative Support	...73% representation and 80% of training

Men received the most equitable training in the following categories:

Management	...88% representation and 82% of training
Scientific and Professional	...48% representation and 60% of training
Technical	...62% representation and 74% of training
Operational	...46% representation and 75% of training

Women received the least equitable training in proportion to their representation in the technical category (38% representation and 26% of training) and the operational category (54% representation and 25% of training).

---

* Data was not available for new organizational elements.

The average training cost in 1980-81 was $295 for women, a decrease of $6 over the previous year, and $341 for men, an increase of $17 over the previous year. (Table 3, page 10).

Expenditures on training for women accounted for 46% of total expenditures, while female representation during that period was 60%.

b. Special Assignment Pay Plan

During 1981-82 forty-four men and twelve women participated in the departmental Special Assignment Pay Plan. Participation by Branch was as follows:

	MEN	WOMEN
Medical Services	13	2
Income Security Programs	8	3
Health Protection	6	1
Personnel Admin.	3	3
Health Services and Promotion	2	3
Management Practices	3	0
DM's Office	3	0
Policy Planning and Info.	2	0
Social Service Programs	2	0
Intergovernmental and Inter. Affairs	1	0
Internal Audit	1	0
	44	12

c. Interchange Canada

Under the Interchange Canada Program one female employee received an assignment outside NHW and two men were brought into the department on assignments.

d. Career Assignment Program: Temporary Assignment Program

No new candidates from NHW were recruited into these programs during 1981-82.

e. Administrative Trainee

Three women were appointed as AT's during 1981-82: two in Medical Services Branch and one in Income Security Programs Branch.

f. Acting Appointments

Most of the opportunities available for development in the Public Service, such as the programs described above are designed for middle and senior level employees. For this reason acting appointments are very important as developmental opportunities, particularly within the Administrative Support Category where more than half of the women in the department are concentrated (52.7%).

TABLE 3

NHW: Participation of Men and Women in Training and Development By Branch in 1980-1981

Branch	Population on March 31/81		Percentage Populaton		% of Branch Employees Who Received Training		Average Training Costs	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Administration	246	354	41	59	27	27	428	319
Medical Services	884	2114	29	71	24	19	638	432
Health Protection	1018	738	58	42	44	35	326	266
Health Services and Promotion	100	143	41	59	43	53	407	342
Income Security Programs	784	1441	35	65	27	16	125	180
Social Services Programs	91	166	35	65	27	30	800	335
Policy Planning and Information	62	49	56	44	*include with calculations for Administration Branch*			
TOTAL	3185	5005	39.9	61.1	31	22	341	295

On December 31, 1981 there were 293 on-going acting appointments in the department. Of these 202 were filled by women and 91 by men (Table 4, page 12). Eight-one per cent of the women who had acting appointments were in the Administrative Support Category and 28% of these (46 women) were acting in officer positions (Table 5, page 13). These 46 women were mostly at CR-4, 5 and 6 levels.

The participation of the women in acting positions at the officer level was more than equitable in that these women represent 75.4% of the CR-4, 5 and 6 employees and they received 78.4% of the acting appointments.

g. Developmental Assignments

In recognition of the need to increase opportunities for development for women in the Administrative Support Category, Social Service Programs Branch initiated a program during 1981-82 through which short-term assignments are provided by means of a "secondment" of employees who wish to develop new skills. Three women in the CR group have participated so far, in developing skills in finance, research, report writing and correspondence.

INTERNATIONAL WOMEN'S WEEKS

In March 1982, noon-hour sessions were held for two weeks in conjunction with International Women's Day. Sessions covered topics such as day care, training and development, finance, sexual harassment, leave for family responsibilities, part-time work and job sharing. Most sessions had between 50 and 120 people in attendance.

Four sessions were offered on training and development and this activity replaced the provision of kits on training and development for Administrative Support employees as had been indicated in the 1981-82 E.O.W. Plans.

TABLE 4

Acting Appointments by Branch and Sex On-Going December 31, 1981

Branch	In NCR			Outside NCR			Branch Total		
	W	M	Total	W	M	Total	W	M	Total
Departmental Exec.	2	1	3	-	-	-	2	1	3
Health Protection	15	11	26	6	2	8	21	13	34
Health Services and Promotion	3	6	9	1	0	1	4	6	10
Income Security	44	28	72	63	17	80	107	45	152
Management Practices	5	7	12	-	-	-	5	7	12
Medical Services	12	4	16	36	8	44	48	12	60
Personnel Admin.	9	2	11	1	0	1	10	2	12
Policy, Planning and Information	1	3	4	-	-	-	1	3	4
Social Services	4	1	5	0	1	1	4	2	6
TOTAL	95	63	158	107	28	135	202	91	293

TABLE 5

Acting Appointments at Officer Levels Received by Administrative Support Staff

By Branch and Sex On-Going December 31, 1981

Branch	In NCR			Outside NCR			Branch Total		
	W	M	Total	W	M	Total	W	M	Total
Departmental Exec.	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Health Protection	3	0	3	0	0	0	3	0	3
Health Services and Promotion	2	2	4	0	0	0	2	2	4
Income Security	12	5	17	16	2	18	28	7	35
Management Practices	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Medical Services	4	0	4	1	0	1	5	0	5
Personnel Admin.	5	1	6	0	0	0	5	1	6
Policy, Planning and Information*	0	1	1	-	-	-	0	1	1
Social Services Program*	2	0	2	0	0	0	2	0	2
TOTAL	29	10	39	17	2	19	46	12	58

* SSP Branch reported a total of 17 women who received acting appointments during the course of the year, four of whom were subsequently appointed on an indeterminate basis to a higher position. PPI reported a total of eleven acting appointments.

HANDICAPPED PROGRAM

INTRODUCTION

Last April, the department developed its first formal action plan for increased participation of the handicapped for the year 1981-82. Although no data base existed, five branches committed themselves to hiring a total of 38 handicapped employees in any occupational group and level as a starting point. In support of this numeric objective, several activities were planned in the areas of recruitment and appointment, provision of technical aids and services.

The following summarizes the progress achieved so far in the areas mentioned above:

NUMERICAL TARGETS, RECRUITMENT AND APPOINTMENT

As of December 31, 1981, a total of 42 handicapped persons have been employed by the department. The 38-target set as the numerical objective for the year 1981-82 has been achieved. Over and above the pre-set target an additional four handicapped persons have been employed, resulting in a total of 42 appointments. Out of these, 33 were term appointments while nine were indeterminate types. The majority of the appointments have been made in the Administrative Support Category. A breakdown illustrating targets achieved is provided in Table 6.

TRAINING AND DEVELOPMENT

The Income Security Programs branch of the department has played a lead role in this area. They have established 15 training positions to be used specifically for the hiring of handicapped persons as well as to facilitate their entrance to the government. Of the 15 training positions created, 13 have been filled and procedures have been developed with respect to evaluating trainees' performance. Development of a framework on the overall use of these positions is planned for the year 1982-83.

Numbers of completed appraisals are not available at this time as the input into the Personnel Information System has not yet been completed.

ELIMINATION OF STRUCTURAL AND ATTITUDINAL BARRIERS

A survey of the facilities in buildings used by NHW in the National Capital Region has been completed and handicapped employees in the department have provided some suggestions for modifications. Medical Services Branch has conducted a survey of their facilities in all regions.

So far, eight parking spaces for the handicapped have been made available for the Jeanne Mance and Brooke Claxton Buildings; a ramp has been constructed for the Food and Drugs Building and costs are being assessed for a slide-proof ramp, automatic doors, and mirrors in the elevators of the Brooke Claxton Building. The suggestions made by handicapped employees and the results of the survey conducted by Medical Services Branch are at present under review by Accommodation Services Directorate.

In the attitudinal area, a great deal of time and effort have been spent during the year to increase managers' and employees' awareness of the capabilities of handicapped persons through formal presentations, film viewings, distribution of information kits and other varied material, coordination and holding of sports activities for handicapped and non-handicapped employees. An information session was also held with handicapped employees in May 1981.

PROVISION OF TECHNICAL AIDS AND SERVICES

Research has been conducted on the feasibility of establishing a central departmental system on technical aids and services. This research revealed several difficulties in implementing such a system. Approaches and processes are being reviewed for possible implementation.

Meanwhile, the Equal Employment Opportunity Office created and maintains a cataloging system on various technical aids and services available and the companies from which these can be purchased. The information contained in this system is made available to interested parties upon request.

EMPLOYEE DATA

In January 1981, the department conducted a self-identification survey to establish a data base for the Handicapped Program. A questionnaire was distributed to all NHW employees (8190), and from there on, each new employee was handed a questionnaire on the day he/she reported to work.

As of December 1981, a total of 66 questionnaires had been completed and returned, and only 52 of these contained sufficient information to be included in the Personnel Information System. (See Tables 7 and 8 for the representation of handicapped employees. Tables are based on the information provided).

Although the accuracy of a self-identification survey is greatly restricted by its very nature, it is crucial that an accurate data base be established to allow the department to analyze participation, and to assess progress achieved in the areas discussed above. The department will continue to look into identifying ways and means of determining precisely how many handicapped people are employed, where they are located, what technical aids and services they need. In the meantime, managers and supervisors have been asked to encourage handicapped employees to identify themselves through the questionnaires provided.

TABLE 6

Status of Numerical Targets - Handicapped

1981-82

Responsible Branch	Targets Set - Any Occupational Group and Level	Achieved	Types of Appointments Indet - Terms	
Income Security Programs	25	30	8	22
Health Protection	00	5	0	5
Personnel Admin. Branch	1	3	1	2
International and Intergovernmental Affairs	1	00	0	00
Medical Services Branch	00	2	0	2
Policy Planning and Information	1	00	0	00
Social Service Programs	10	2	0	2
Grand Total	38	42	9	33

TABLE 7

National Health and Welfare

Representation of Handicapped Employees by Occupational Category

As of December 31, 1981

Occupational Category	Total Employees
Senior Executive	1
Scientific and Professional	8
Administration and Foreign Service	6
Technical	4
Administrative Support	29
Operational	4
Total	52

Based on data from self-identification questionnaires.

TABLE 8

National Health and Welfare

Representation of Handicapped Employees by Branch

As of December 31, 1981

Branch	NCR	Ont.	Que.	B.C.	Man.	Sask.	N.S.	Others	Total Employees
Health Protection	7	1	1	2	-	-	-	-	11
Social Service Programs	2	1	-	-	-	-	-	-	03
Medical Services Branch	2	1	3	1	2	1	-	NWT 1	11
Pers. Admin. Branch	4	-	-	-	1	-	-	-	05
Health Services and Promotion	2	-	-	-	-	-	-	-	02
Income Security Programs	8	2	6	-	-	-	1	-	17
Intergovernmental and International Affairs	1	-	-	-	-	-	-	-	01
Management Practices Branch	1	-	-	-	-	-	-	-	01
Policy Planning and Information	1	-	-	-	-	-	-	-	01
TOTAL	28	5	10	3	3	1	1	1	52

Based on data from self-identification questionnaire.

INDIGENOUS PROGRAM

INTRODUCTION

Although annual action plans have been primarily target oriented, the past year has been productive in other areas as well. Recruitment of an Indigenous Officer in the E.E.O. Office, has assisted in developing or initiating central monitoring and other procedures essential for the E.E.O. programs. This has also enabled the completion of required activities as stipulated in Treasury Board policy.

Common activities for the under-represented groups are reported in the general section of this report. The following summarizes the progress achieved for the Indigenous program.

NUMERICAL TARGETS, RECRUITMENT AND APPOINTMENT

Department targets totalled 89, which includes training positions. These targets were exceeded according to branch reports, which indicate that Indigenous people were employed in 45 indeterminate and 100 term positions during the reporting period.

Within the indeterminate employee population, Indigenous people now represent 7.98%, just under the department's objective of increasing to 8% this year. Statistics on the department's term population for comparison is not available.

The use of training positions was very limited. Income Security Programs used two training positions out of a projected 16. However, they did increase the number of Indigenous employees to 24 during the reporting period. Medical Services Branch used three out of 24 training positions. In addition, they are training three Northern Careers Participants.

The identification of Indigenous Content positions is scheduled to be completed in April 1982. Guidelines and reporting forms were developed and piloted in two branches and one region in Medical Services Branch during the fall of 1981. A separate report on this project, including a list of identified positions, is available from the departmental E.E.O. Office.

TRAINING AND DEVELOPMENT: (CURRENT EMPLOYEES)

Procedures for obtaining information on the completion of performance appraisals for Indigenous employees have been developed during the reporting period. However, the data on completed appraisals is not available at this time as the input into the Personnel Information System has not yet been completed.

Information kits on available training for administrative support employees were not developed. It is generally felt that training and development planning is completed during the appraisal process and that this is provided to all employees depending on organizational needs and resources.

Medical Services Branch did not develop a Human Resource Management Plan for branch Indigenous employees. However, discussions have taken place with senior management of the need for such a plan. This activity will be continued during 1982-83 as a high priority.

TRAINING AND DEVELOPMENT: (NEW TRAINEES)

Medical Services Branch is using three person years for new trainees. They are also training three Northern Careers participants. Other branch programs have trained 93 Community Health Representatives and 23 graduates of Dental Therapy School.

Income Security Programs Branch is training two Indigenous people.

There have been some difficulties in implementing the new trainee program. This is due to a number of factors which will be addressed and corrected during the next year. First of all, regions did not either receive or understand instructions concerning the establishment of positions, funding mechanism or procedures for setting up training programs. Secondly, some regions also indicated that they were unable to obtain referrals from the Public Service Commission.

It is apparent that closer coordination must be developed, not only between headquarters and the regions but also with the Public Service Commission. Also, regional people responsible for the attainment of these objectives and activities must be committed and allowed a greater amount of time to ensure success.

TRAINING AND DEVELOPMENT (CROSS-CULTURAL)

A draft report evaluating previous training and outlining future directions for cross-cultural training in the department has been completed by the responsible E.E.O. Officer. A matrix group has been established to review, obtain comments and finalize report to senior management in April 1982.

A course is being piloted in headquarters for future development and use.

In Medical Services Branch 137 employees attended cross-cultural workshops, varying in length.

One person from another branch also participated.

INDIAN/INUIT CONSULTATION

Recommendations of Justice Berger were continued during 1981-82. Medical Services Branch participated as observers and made presentations at National Commission of Inquiry on Indian Health Meetings and at the request of other Indian organizations.

Indian/Inuit participation in program planning at both regional and national levels occurred during 1981-82.

National Health and Welfare is committed to the National Indian Health Conference as recommended by Justice Berger.

SPECIAL DAYS

In November 1981, the first annual Native Days were held at headquarters, both to promote Native employment and Native culture. Guest speakers discussed various topics related to Native employment to an audience of about 75 people.

BARRIERS OR PROBLEM AREAS

The current practice of imperative staffing eliminates most Indigenous people since few reserves or communities are fluent in both official languages. A possible solution is for a waiver or exception for Indigenous people, particularly when staffing positions with Indigenous content. It is hoped that the central agencies take a leading role in alleviating this problem.

There is a lack of regular and consistent efforts by some regions to pursue specific objectives, especially for new trainee positions. Better coordination of activities by a specific officer, whose job description includes the necessary time required would help alleviate the problem. Additionally, these regional officers should have access to regional management committees for dissemination of information and promotion of E.E.O. Plans for implementing the regional reporting framework will assist in resolving these problems.

The lack of valid information on Indigenous employees has had a negative effect on monitoring progress and planning special programs. Special initiatives to encourage self-identification are being developed for 1982-83 to provide better data.

Other areas, at present unresolved, are as follows:

1. Limited availability of qualified Indigenous people, particularly for middle and senior level positions;

2. The higher cost of living, taxes and loss of contact with reserves are deterrants to relocation necessary for some positions;

3. Lack of knowledge of professions, careers and employment opportunities available;

4. Income Security Programs branch has had difficulty recruiting and obtaining referrals in Quebec, Ontario and Saskatchewan.

EMPLOYEE DATA

There are basically two sources of information on the representation of Indigenous employees. The first is the Medical Services Branch Native Employment Report, in which regions count the numbers of Indigenous employees and a total branch report is compiled. The second source is the returned self-identification questionnaires which are put into a special data bank in the Departmental Personnel Information System. Large discrepancies exist between these two sources.

As a result of a departmental survey conducted in the fall of 1980, returned questionnaires totalled 261, which included indeterminate and term employees. This number has increased to 324 as of Decembe. 31, 1981. However, the DPIS does not contain information on terms less than six months and therefore it is not possible to ascertain the number of employees on terms less than six months who are still employed in the department. As a result, 78 of the self-identified employees (term less than six months) are not verifiable. Of the remaining 246 employees, separation files indicated 35 have left the department, leaving 211 employees.

The Medical Services Branch report indicates 650 indeterminate employees, which points out a large difference in numbers of Indigenous employees. Since these two sources provide the only information available they will both be used for reporting purposes.

Table 9

Achievement of Indigenous Numerical Targets according to Branch Annual Report: This table compares targets set for the reporting period and the results achieved as reported by branches.

Table 10

Medical Services Branch Native Employment Report: This table compares numbers of Indigenous employees and percentages in the branch as compared to last year.

Table 11

Representation of Indigenous People by Occupational Category, Indeterminate Only: The number of indeterminate Indigenous employees was derived from:

1. Medical Services Branch Native Employment Report, indeterminate only, for M.S.B.

2. Other branches according to those self-identified indeterminate employees plus indeterminate employees taken on strength during the year according to branch reports.

TABLE 9

Achievement of Indigenous Numerical Targets 1981-82

Branch	Targets	Results Achieved	
		Indeterminate	Term
Medical Services	10 (Exec., Scien. and Profess. or Admin. and For. Serv.)	12 Nurses 4 AS 1 FI 5 PM 3 WP	
	27 (Technical, Admin. Support or Operational) 24 Training Positions	12	75 (Category, group and level not available)
Income Security Programs	16 Training Positions	1 PM-2 1 DA-CON-2 1 ST-TYP-2 1 CR-4 1 CR-2	14 CR-3 5 CR-2
Health Protection	4	-	2 Admin. Support
Social Service Programs	5	1 CR-2	1 CR-3 1 CR-4 1 CR-2
Personnel Administration	1	1 PE-2 1 CR-3	1 CR-2
Policy, Planning and Information	1	-	-
Intergovernmental and International Affairs	1	-	-
DEPARTMENTAL TOTALS	89	45	100

(In addition there were six summer students in the Department and one secondment from the Department of Indian and Northern Affairs, AS-4).

TABLE 10

Medical Services Branch - Native Employment Report

Effective December 31, 1981

	Total No. of Employees		No. of Native Employees		% Of Native Employees	
	1980	1981	1980	1981	1980	1981
A. Indeterminate Employees						
SENIOR EXECUTIVES						
Total in Category	8	8	2	2	25.0	25.0
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL						
NU	839	839	19	31	2.2	3.7
Total in Category	1053	1051	19	31	1.8	2.9
ADMIN. AND FOREIGN SERVICE						
AS	75	102	1	5	1.3	4.9
FI	-	45	-	1	-	2.2
PE	15	15	1	1	6.7	6.7
PM	34	38	5	10	14.7	26.3
WP	23	21	12	15	52.2	71.4
Total in Category	195	238	19	32	9.7	13.4
TECHNICAL Total	209	234	17	18	8.1	7.7
ADMIN. SUPPORT Total	760	802	123	155	16.2	19.3
OPERATIONAL Total	766	760	433	412	56.5	54.2
TOTAL INDETERMINATE	2991	3093	613	650	20.5	21.0
B. Term Employees						
6 months or more	152	152	35	35	23.0	23.0
less than 6 months	not available		142	217	N/A	N/A
C. Natives On Service Contracts With Bands			348	554		
Total Number of Native Employees And Natives On Service Contracts			1138	1456		

TABLE 11

Representation of Indigenous People
By Occupational Category

Indeterminate Only As of December 31, 1981

Occupational Category	Number of Indigenous Employees	Total Number of Employees	Percentage of Indigenous Employees
Executive	2	65	3.0
Scientific and Professional	31	1949	1.6
Administrative and Foreign Service	35	1511	2.3
Technical	19	672	2.8
Administrative Support	172	3330	5.1
Operational	413	879	46.9
Others	0	6	0.0
TOTAL	672	8412	7.98

FRANCOPHONE PROGRAM

INTRODUCTION

In 1981 Francophone Participation was integrated into the Equal Employment Opportunity Office of the Staffing Management Bureau of Personnel. A specialist at the Senior Management level from Treasury Board was seconded to NHW to set up the program. Since that time a Francophone Participation Action Plan was developed and incorporated into the NHW Human Resources and Equal Opportunity Plans for 1981-82. As a result of the action plan a model for francophone representative numbers was developed and used by branches to establish realistic numerical targets for 1982-83. Emphasis was also put on the occupational groups where francophone representation was lowest and total population highest. The NHW francophone population stands at 21.9% (1838 out of 8378 on 29-12-81). This is an increase of 2.6% over the December 1980 population, 1641 francophone employees out of the 8486 total indeterminates and 6 month plus terms. The annexed tables provide additional detail:

12 - Francophone Participation by Category 1981 percentage increase.

13 - Distribution of NHW employees by Employment Category and First Official Language.

14 - Distribution of NHW employees by First Official Languages and by Regions.

NUMERICAL TARGETS, APPOINTMENTS AND RECRUITMENT

The net increase of francophone employees in the targeted groups at the end of December 1981 was 46 out of the targeted 51 for 1981-82, plus an additional 151 Francophones in other groups. These increases were a combined result of the recruitment of new employees, the departure of others and employees who have reidentified their First Official Language as French when the FOL Survey was carried out in September 1981.

With respect to the Scientific and Professional Category, there was a net increase of 15 specialists against the expected 31. Francophone participation in this category stands at 14.32% (260 out of 1815 total) for NHW. Refer to the annexed tables for additional detail, Table 15 Numerical targets for 1981-82, Table 16-Scientific and Professional Category by group and first official language.

The following is a list of constraints that continue to hamper the achievement of increased francophone participation in the Scientific and Professional Category.

1. English remains the major language in the scientific world, consequently English dominates scientific literature and international conferences.

2. Hiring outside of Canada is required for some specialist positions. For example, Medical Services Branch has recruited nurses from England, Scotland and Ireland. It is also interesting to note that all hospitals under departmental jurisdiction are outside Quebec and NCR. In addition the average age of Medical Officers in Medical Services Branch is 51 and that 40% of the 134 Physicians on strength in this branch are graduates of universities outside Canada.

3. The salary disparity is most obvious when comparing pay scales of private and federal sectors for Dentists and Physicians. The federal pay scale is less and less attractive and many recruitment efforts are undermined by the lack of competitive thrust in our marketing attempts.

4. Considerations on the geographic distribution of NHW employees.

   - 40.10% or 3360 NHW employees are located in the NCR and abroad (21) vs 59.90% or 5018 outside the N.C.R.
   - 66.96% or 5610 NHW employees are located in Ontario, Quebec and New Brunswick where 96.39% of the French speaking Canadians reside vs 33.06% or 2768 that are located in areas that contain only 3.60% of French speakers on the average.
   - 90.43% or 7577 NHW employees are located in so called English Canada, i.e., outside Quebec which has only 801 occupied NHW positions, exclusive of the NCR.
   - 54.96% or 4605 NHW employees are located outside designated bilingual areas vs 45.03% or 3773 inside bilingual areas such as NCR, N.B., etc.

5. The Scientific and Professional Category at NHW had the second highest separation rate of all categories in 1980 at 24.8%.

The following series of mechanisms were introduced in support of increasing francophone participation.

1. EEO Representative Numbers for francophones were provided to individual branches by regions in an updated version (30-10-81) for the preparation of the 1982-83 target groups and 3-year projections.

2. Branches were provided with statistical reports on their employee distribution by first official language, by region, category, group and level at the end of June and December 1981.

   More comprehensive statistical data which, following the FOL Survey of September 1981, will become possible through the decision taken this year to link the existing OLIS and NHW Personnel Information Systems. This should enable more effective information being passed on to EEO branch representatives and their Managers on such as:

   - performance appraisal rates and numbers for francophones;
   - recent comparative francophone recruitment rates and numbers;
   - Francophone comparative separation, mobility or promotion rates or numbers.

3. An Availability Data Manual reflecting potential francophone applicants was designed as a reference working tool and distributed in September 1981 to the 4 NCR Area Personnel Unit staffing officers and the Branch Representatives at four briefing sessions to explain and promote the rest of the manual. It contains:

- The current Action Plan Francophone Target group numbers as a handy reference.
- The NHW Employee distribution by occupation group, First Official Language and Province.
- Same information as in above but for all departments of the FPS.
- The PSC Inventory of Applicants, i.e., the latest available quarterly average number for the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical Categories by region and FOL.
- The Labour Force statistics as revised by PSC in 1978, by mother tongue and region for the same categories as in above.

4. There was a review of the language requirement of vacant positions prior to the completion of the Staffing Action Request, thus the level of 17 bilingual positions was raised from A to B and 13 from B to C in 1981.

   Overall during 1981 the language requirements of bilingual positions in French was increased as follows:

   40 more required level C
   271 more required level B
   33 less required level A

   In the scientific and professional category

   1 more required level C
   35 more required level B
   10 less required level A

5. There was an increased use of Imperative Staffing, thus 52 bilingual positions were staffed imperatively during 1981 compared to 20 over the period April 1, 1980 to March 31, 1981.

6. Increasing liaison and contacts with francophone university groups and associations resulted in:

   Health Protection Branch participating in the 49th Congress of ACFAS (Association canadienne-française pour l'avancement des sciences) at the University of Sherbrooke in May 1981, for the purpose of increasing branch visibility and promoting branch programs. This resulted in an invitation from the University of Sherbrooke to provide a speaker on how the present Food and Drugs Act/Regulations protect consumers against food additives. A Branch official attended in October 1981. The department will be participating in the 50th Congress in May 1982 as arranged and coordinated by the PSC.

   The Chief of Nutrition Research Division is now, until the end of March giving seminars on Nutrition at the University of Montreal.

   Contacts established by Health Protection Branch with Quebec universities resulted in the successful recruitment of 3 SE-RES as of February 1982.

Courses within the Pharmacy discipline were given every month by the Director of Drug Quality at the University of Laval and University of Montreal in order to promote current awareness of programs and thereby stimulate interest of potential francophones.

7. Increasing liaison and contacts with francophone minority and associations resulted in Income Security Programs District Office Managers meeting quarterly with minority associations such as St. Thomas Aquinas Society, Acadian Cultural Society and Association de Francophone de St. Jean.

8. Systematic liaison with PSC Staffing Branch was initiated following our request in writing for advice and assistance in our recruitment efforts. An Occupational Group Manager of the PSC Staffing Branch Operations Directorate has recently been named to interface with our Personnel Administration Branch. This should be particularly helpful in obtaining referrals for competitions especially in the Scientific and Professional Category.

The planned activity to compile and circulate systematically Branch and/or Regional lists of names of qualified francophones to be considered for future vacancies was not retained.

TRAINING AND DEVELOPMENT

The most recent available training figures for the Department are those for F/Y 1980/81. During that period 199 NHW employees attended training courses given in french (9.3%) compared to 1928 who were given training in English (90.6%). A further breakdown is given below.

	In French		In English		Total
	No.	%	No.	%	
Departmental courses	113	12.7	770	87.2	883
Outside working hours	38	19.8	153	80.1	191
Outside course during working hours	12	2.4	469	97.5	481
Educational leave	5	5.8	81	94.1	86
PSC courses	31	6.3	455	93.6	486
Total	199	9.3	1928	90.6	2127

It is likely that a significant number of francophone employees took their training in English. It is expected, therefore, that the proportion of francophone employees who received training is much more closely related to their proportional number NHW (19.3% in December 1980). This is significant in itself but the actual situation cannot be evaluated properly and remedial action taken if necessary until a more comprehensive reporting system is in place. This is being rectified and the 1982-83 NHW Annual Training Report will provide the necessary data on the first official language of employees in relation to the language of instruction of the course taken.

In the meantime, managers have been instructed through the Action Plan and related HRP and EEO training or information sessions and activities to give particular attention to the training and development needs of francophone employees. Branches reported that five francophones participated on the FORD program.

The creation of a reserve (or pool) of qualified specialized francophones, or alternatively, of an NHW Bursary Program was considered this past summer. The decision was deferred until more is known of the actual results achieved by similar initiatives in other departments, considering the time effort and resources which would have to be invested to substantiate such a need prior to:

1. the results of the TBD Task Force on the Scientific and Professional Category being available, and

2. having explored with the PSC Staffing Branch the possibility of setting up an effective PSC referral program working from its central inventory system and related recruiting activities on francophone or bilingual university campuses.

A course on aural comprehension to raise anglophone employees capability to understand French as spoken in the department and branch was developed and is to be terminated in April 1982. An evaluation of the effects of this session is planned as an activity in 1982-1983 and, if favorable, other branches will be encouraged to participate.

MODEL FOR FRANCOPHONE REPRESENTATIVE NUMBERS

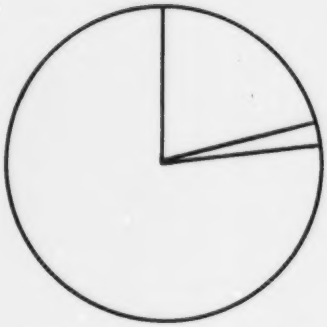
In accordance with the EEO principle on the full participation of under-represented groups a model for francophone representative numbers was developed, accepted and implemented by branches. It has now become part of the departmental annual action plan. This model provided branches with a concrete framework for setting realistic targets based on the composition of the Canadian population by branch, province and region. For example, the latest Census of Canada figures indicate that the French mother tongue population in the National Capital Region represents 34.9% of the total population. This representation percentage is then apportioned between the departmental branches in the NCR based on their respective numbers of employees.

The model is used to aid branches, additional statisical data is being required to establish which occupational groups and levels need to be targeted. Refer to annexed Tables 17 and 18 for Representative Numbers by Branch and by Region.

TABLE 12

Francophone Participation - 1981 Progress

OLIS - Dec. 29, 1980/1981



20.75% (1980)
22.00% (1981)

EXECUTIVE

12.36% (1980)
14.32% (1981)

SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL

22.46% (1980)
23.88% (1981)

ADMIN. AND FOREIGN SERVICE

16.95% (1980)
20.14% (1981)

TECHNICAL

26.50% (1980)
28.29% (1981)

ADMIN. SUPPORT

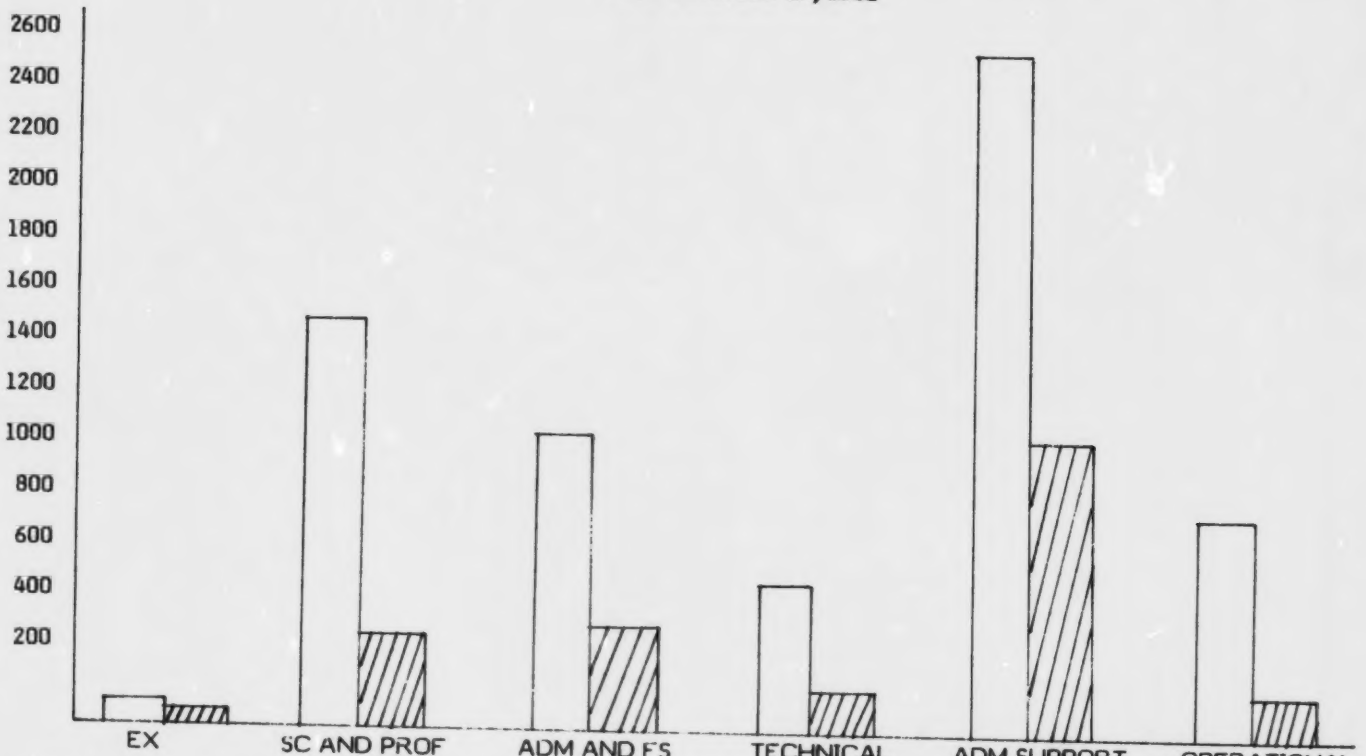
07.41% (1980)
09.86% (1981)

OPERATIONAL

TABLE 13

Global Distribution of NWH Employees by First Official Language

OLIS December 29, 1981



		EX	SC AND PROF	ADM AND FS	TECHNICAL	ADM SUPPORT	OPERATIONAL	TOTAL
Anglophone	NO.	39	1555	1061	543	2565	777	6540
	%	78	85.67	76.11	79.85	71.70	90.13	78.06
Francophone	NO.	11	260	333	137	1012	85	1838
	%	22	14.32	23.88	20.14	28.29	9.86	21.93
								8378

TABLE 14

Departmental Employees by First Official Language and by Regions

OLIS - 29-12-81

Regions	Anglophones (1) No.	Anglophones (1) %	Francophones (1) No.	Francophones (1) %	Total No.	Total %
British Columbia	544	99.27	4	0.72	548	6.54
Alberta	358	97.81	8	2.18	366	4.36
Saskatchewan	311	100.00	0	0	311	3.71
Manitoba	473	98.74	6	1.25	479	5.71
Ontario	1293	97.58	32	2.41	1325	15.81
NCR (2)	2404	71.54	956	28.45	3360	40.10
Quebec	25	3.12	776	96.87	801	9.56
New Brunswick	97	78.22	27	21.77	124	1.48
Nova Scotia	199	97.07	6	2.92	205	2.44
Prince Edward Island	29	100.00	0	0	29	0.34
Newfoundland	67	100.00	0	0	67	0.79
Others (3)	740	96.98	23	3.01	763	9.10
TOTAL	6540	78.06	1838	21.93	8378	100.00

(1) First Official Language.
(2) Includes employees outside Canada.
(3) Includes Yukon and N.W.T.

TABLE 15

Scientific and Professional Category
By Group and First Official Language

Group	Anglophone	%	Francophone	%	Total
AU	1	100.00	-	-	1
AR	4	100.00	-	-	4
BI*	137	94.48	8	5.51	145
CH*	124	81.57	28	18.42	152
DE*	19	90.47	2	9.52	21
ED	21	87.50	3	12.50	24
EN	9	100.00	0	-	9
ES*	85	87.62	12	12.37	97
HE	11	91.66	1	8.33	12
LA	0	-	1	100.00	1
LS*	13	86.66	2	13.33	15
MD*	173	83.57	34	16.42	207
NU*	638	88.73	81	11.26	719
OP	4	100.00	-	-	4
PC	14	93.33	1	6.66	15
PH	28	65.11	15	34.88	43
PS	5	83.33	1	16.66	6
SG	132	70.58	55	29.41	187
SE	107	95.53	5	4.46	112
SW	17	70.83	7	29.16	24
VS	13	76.47	4	23.52	17
TOTAL	1555	85.67	260	14.32	1815

* 1981-82 Action Plan Target Groups.

OLIS 29-12-81

TABLE 16

Numerical Targets - 1981-82

Category and Group		Situation 29-12-80 OLIS		Increase By	Projected		Situation 29-12-81 OLIS		New Recruits	Assessment
Senior Executive										
SX	A	43	78.1	+ 1	43	76.7	39	78.00	- 1	Not Achieved
	F	12	21.8		13	23.2	11	22.00		
Scientific and Professional										
BI	A	125	96.8	+ 3	125	95.6	137	94.48	+ 4	Achieved
	F	4	3.1		7	5.3	8	5.51		
CH	A	127	81.9	+ 1	127	81.4	124	81.57	0	Not Achieved
	F	28	18.0		29	18.6	28	18.42		
DE	A	19	95.0	+ 1	19	90.4	19	90.47	+ 1	Achieved
	F	1	5.0		2	9.5	2	9.52		
ES	A	87	86.1	+ 2	87	84.4	85	87.62	- 2	Not Achieved
	F	14	13.8		16	15.5	12	12.37		
MD	A	165	82.9	+11	165	78.5	173	83.57	0	Not Achieved
	F	34	17.0		45	21.4	34	16.42		
NU	A	767	91.8	+12	767	90.5	638	88.73	13	Achieved
	F	68	8.1		80	9.4	81	11.26		
LS	A	15	88.2	+ 1	15	83.3	13	86.66	0	Not Achieved
	F	2	11.7		3	16.6	2	13.33		
Admin. and F.S.										
AS	A	196	71.7	+ 3	196	71.0	198	67.11	+20	Achieved
	F	77	28.2		80	29.0	97	32.88		
CS	A	42	89.3	+ 2	42	85.7	41	89.13	0	Not Achieved
	F	5	10.6		7	14.3	5	10.86		

TABLE 16

(continued)

Numerical Targets - 1981-82

Category and Group		Situation 29-12-80 OLIS		Increase By	Projected		Situation 29-12-81 OLIS		New Recruits	Assessment
Admin. and F.S.(continued)										
FI	A	91	89.2	+3	91	86.6	106	88.33	+3	Achieved partially (1)
	F	11	10.7		14	13.3	14	11.66		
IS	A	18	69.2	+1	18	66.6	15	68.18	-1	Not Achieved
	F	8	30.7		9	33.3	7	31.81		
OM	A	28	82.3	+1	28	80.0	34	82.9	+1	Achieved partially (1)
	F	6	17.6		7	20.0	7	17.07		
PE	A	69	69.0	+5	69	65.7	87	73.10	+1	Not Achieved
	F	31	31.0		36	34.3	32	26.89		
PM	A	513	76.7	+3	513	76.4	548	76.96	+9	Achieved partially (1)
	F	155	23.2		158	23.5	164	23.03		
Technical										
SI	A	42	82.3	+1	42	80.7	43	86.00	-2	Not Achieved
	F	9	17.6		10	19.2	7	14.00		

(1) Met numerical target but did not meet projected participation.

TABLE 17

EEO Representative Numbers

DEPARTMENT HWC GROUP FRANCOPHONES

Data Date: 30/10/81

Branch	Population French Mother Tongue		Positions - Branch (1)	Numbers - Branch	Francophones (2) Employees in Branch	Difference	Increase to be Planned by Branch	
	No.	%	No.	No.	No.	No.	1982/82	Next Two Years
MSB(4)			2 111 (657)	284	252 (63)	- 32		
ISP			2 433	629	665	+ 36		
HPB			1 758 (1285 / 473)(5)	580 (415 / 165)(5)	411 (370 / 41)(5)	-169 (45 / 124)(5)		
Pers. Admin.			290	87	101	+ 14		
HSP			268	90	76	- 14		
SSP			261	77	82	+ 5		
MPB			252	88	97	+ 9		
PPI			115	40	22	- 18		
ISD			47	15	13	- 2		
Int. A.			33	12	-	- 12		
IIA			15	5	10	+ 5		
SAPD			10	3	1	- 2		
Total	5 887 210	25.6	8 240	1 910	1 730	-180		
Previous Distribution	5 887 210	25.6	8 432	1 897	1 571	-326		

(1) All occupied positions less UCP's (Unilingual clientele positions shown in brackets).
(2) Less Francophones occupying UCP's in brackets.
(3) Anglophone representation shown in brackets.
(4) Includes employees abroad.
(5) Top No. is non SC and P, bottom No. is SC and P.

TABLE 18

EEO Representative Numbers

DEPARTMENT HWC GROUP FRANCOPHONES

Data Date: 30/10/81

Province or Region	Population French Mother Tongue		Positions - NHW (1)		Numbers - NHW	Francophones (2) Employees in Department	Difference	Increase to be Planned by Branch	
	No.	%	No.	No.	No.	No.	No.	1982/83	Next Two Years
B.C.	38 430	1.6	530	(55)	8	4	- 4		
Alta.	44 440	2.4	349	(38)	8	9 (1)	-		
Sask.	26 700	2.9	299	(60)	7	-	- 7		
Man.	54 745	5.4	465	(69)	21	2	- 19		
Ont.	355 005	4.6	1 360	(112)	57	33 (4)	- 28		
Quebec(3)	4 854 045 (772 960	80.0 12.7)	790	(52)	592 (101)	764 (48) (26)	+124 (-75)		
N.B.	223 780	33.0	122	(7)	38	26 (2)	- 14		
P.E.I.	6 545	5.5	30	-	1	-	- 1		
N.S.	36 870	4.4	205	(14)	9	6	- 3		
Nfld.	2 670	.5	67	(2)	1	-	- 1		
N.W.T. and Yukon	1 620	2.5	714	(238)	13	21 (8)	-		
N.C.R.	242 260	34.9	3 309		1 155	28	-227		
Total	5 887 210	25.6	8 240	(647)	1 910	1 793 (63)	-180		
Previous Distribution	5 887 210	25.6	8 432	(898)	1 897	1 628 (57)	-326		

(1) All occupied positions less UCP's (Unilingual clientele positions shown in brackets).
(2) Less Francophones occupying UCP's in brackets.
(3) Anglophone representation shown in brackets.
(4) Includes employees abroad.
(5) Top No. is non SC and P, bottom No. is SC and P.

ANNEX 1

STATISTICAL REPORTS AVAILABLE FROM NHW
EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY OFFICE

REPORT NO.	TITLE	NO. OF PAGES
1.	Distribution of Men and Women by Category as of 31/12/81.	1
1.A	Distribution of Men and Women by Category and Groups as of 31/12/81.	6
1.B	Regional Distribution of Men and Women by Category and Group as of 31/12/81.	75
2.	Distribution of Men and Women by Group and Sub-group by Level as of 31/12/81.	75
3.	Distribution of Self-Identified Handicapped Employees by Branch, Region, Category, Group & Level.	9
4.	Distribution of Self-Identified Indigenous Employees by Branch, Region, Category, Group & Level.	8
5.	Separation Numbers and Rates by Category for 1978, 1979 and 1980.	1
6.	Departmental Employees by First Official Language by Officer Categories and Non-Officer Categories	1
7.	Departmental Employees by First Official Language in Non-Scientific and Professional Categories and the Scientific and Professional Category.	1
8.	Distribution Summary of NHW Employees by Branch, Category and First Official Language.	1
9.	Distribution of Departmental Employees by Branch, Category and First Official Language.	12

Santé et Bien-être social Canada

Health and Welfare Canada

e d'égalité d'accès à l'emploi
apport des activités
1981–1982

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Rapport des activités

1981-1982

Publication autorisée par le
Ministre de la Santé nationale et du Bien-être social

AVANT-PROPOS

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a énoncé un principe permettant d'orienter à long terme l'augmentation effective de la participation des groupes sous-représentés au sein du Ministère. Selon ce principe, "en plus de fournir au public les services dans la langue de son choix, les employés du Ministère devraient refléter la composition de la zone géographique dans laquelle ils sont situés et la population servie, particulièrement les groupes parlant l'une ou l'autre langue officielle, les autochtones, les hommes et les femmes vivant dans la zone géographique en question, et ce, en offrant aux groupes désavantagés l'égalité de l'accès à l'emploi". Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi fournit les mécanismes, l'orientation et l'aide nécessaires à des buts et objectifs contenus dans ce principe.

Le présent rapport a pour but de fournir aux organismes centraux et aux employés du Ministère une évaluation des activités de Santé et Bien-être social Canada au cours de l'année passée, dans le domaine de l'égalité d'accès à l'emploi.

Le rapport contient une section sur les objectifs généraux du Ministère et des sections distinctes pour chacun des groupes sous-représentés, soit les femmes, les autochtones, les handicapés et les francophones. La section générale renferme, en substance, des renseignements sur les activités du Bureau d'É.A.E., comprenant des activités communes aux quatre groupes sous-représentés. Les sections relatives aux groupes sous-représentés donnent des renseignements propres à chaque groupe, y compris les renseignements statistiques les plus utiles.

D'autres statistiques applicables peuvent être obtenues au Bureau d'É.A.E. du Ministère, et une liste de ces tableaux est fournie à l'annexe I du présent rapport.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Avant-propos	iii
Table des matières	v
Objectifs généraux du programme d'É.A.E. du Ministère	1
Égalité d'accès à l'emploi pour la femme	6
Programme concernant les handicapés	15
Programme concernant les autochtones	20
Programme concernant les francophones	27

OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU PROGRAMME D'É.A.E. DU MINISTÈRE

INTRODUCTION

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social est composé de neuf directions générales et trois directions qui participent à la réalisation de la politique du gouvernement canadien visant à augmenter la représentation des quatre groupes sous-représentés dans la Fonction publique. Chacune de ces directions ou directions générales a nommé des représentants chargés de coordonner et d'intensifier le travail des directions générales en ce sens, et d'y contribuer.

Le Bureau d'égalité d'accès à l'emploi, qui relève de la Direction générale de l'administration du personnel, est responsable des plans d'action et des rapports ministériels et aide les directions générales de diverses façons; il met également au point des mécanismes et des procédés servant à suivre les progrès accomplis et à aider à les accomplir. Le Bureau d'É.A.E. est composé d'un coordonnateur, de trois agents de programme et d'un employé de soutien.

Dans le but d'aider les agents à exécuter efficacement le plan d'action de 1981-1982 relatif à l'É.A.E., le Bureau d'É.A.E. a fixé de grands objectifs dans les sept domaines suivants:

ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

Des ébauches de lignes de conduite relatives à chaque groupe sous-représenté ont été examinées, mais la version définitive n'est pas rédigée. Les plans d'action dressés pour 1982-1983 mettent l'accent sur la rédaction définitive de ces lignes de conduite pour l'an prochain.

ACTIVITÉS DE COORDINATION

a. Avec les directions générales

Le rôle et les responsabilités des représentants des directions générales ont été définis, examinés et approuvés par les chefs de direction générale. Des réunions mensuelles ont eu lieu au besoin entre les représentants des directions générales et du Bureau d'É.A.E. On a également tenu des réunions avec certains représentants afin d'examiner le progrès réalisé et les nouveaux plans d'action. Les représentants des directions générales ont rédigé des rapports d'activité semestriels et annuels, de même que de nouveaux plans d'action, que le Bureau d'É.A.E. a alors réunis en rapports et en plans à l'échelle du Ministère. Ces activités faisaient suite à des lettres d'appel et des lignes de conduite rédigées par le Bureau d'É.A.E.

b. En matière de dotation

Afin d'aider les agents de dotation et d'autres spécialistes du personnel, les représentants des directions générales et les gestionnaires, le Bureau d'É.A.E., conjointement avec la direction de la dotation, a rédigé un livret où sont expliquées les mesures spéciales à suivre au cours de la dotation afin de favoriser une meilleure représentation des groupes sous-représentés. Ce livret, intitulé Procédures relatives à la dotation pour les groupes sous-représentés, a été distribué à tous les agents de

dotation et aux représentants des directions générales en juin 1981. Des séances d'information ont été organisées à l'intention des agents de dotation de la R.C.N. afin de leur fournir des explications et de répondre à leurs questions. Des mécanismes ont été instaurés en vue d'évaluer l'efficacité de ces procédures; une évaluation plus poussée est prévue pour 1982-1983.

En octobre 1981, une note de service a été envoyée à tout le personnel de la dotation afin de s'assurer que les avis de concours comprennent une mention encourageant la participation des groupes sous-représentés. Cette mention figure désormais sur tous les avis de concours.

La direction de la dotation dispose d'un système permanent de surveillance des avis de concours, et au cours de l'année, des dispositions ont été prises afin que soient également suivies de près les questions d'É.A.E. relatives aux groupes sous-représentés. Les agents s'occupant d'É.A.E. vérifient aussi les avis pour aider à effectuer cette surveillance. Un rapport annuel sur la surveillance des avis de concours a montré que 496 avis du Ministère ont été vérifiés. Des discussions ont eu lieu avec le personnel responsable de la dotation au sujet des zones de concours et des exigences fondamentales figurant sur 12 de ces avis de concours, car ils ne semblaient pas satisfaire aux nouvelles mesures relatives à l'É.A.E. en la matière. Toutefois, seulement deux avis nécessitaient des modifications.

c. Planification des ressources humaines

L'intégration permanente des activités d'É.A.E. et de P.R.H. est jugée nécessaire au succès du programme d'É.A.E., surtout pour l'établissement et la réalisation d'objectifs en vue d'une meilleure représentation des groupes défavorisés. Pour 1982-1983, les plans de gestion du personnel dressés pour la catégorie de la gestion comprennent des méthodes concernant l'établissement d'objectifs en matière d'É.A.E. À l'avenir, la planification relative aux autres catégories insistera aussi sur cet aspect.

L'É.A.E. et la P.R.H. ont également fait l'objet d'une séance de travail commune d'une demi-journée, au cours de l'Atelier de perfectionnement des cadres, qui se poursuivra en permanence.

L'étroite coordination des activités relatives à l'É.A.E. et à la P.R.H. demeurera un objectif primordial en 1982-1983.

INFORMATION

a. Le système mis au point pour contrôler les données relatives à la dotation, surtout en ce qui concerne la composition des comités de sélection et le nombre de postulants appartenant aux groupes sous-représentés, se fonde sur la formule du Rapport de présélection, qui a été revue pour que les renseignements pertinents au programme d'É.A.E. y soient inclus. Malheureusement, un grand nombre de ces formules, qui avaient été incorrectement remplies, avaient été renvoyées pour correction au moment de la rédaction du présent rapport. Par conséquent, seuls les renseignements relatifs à 70 concours sont disponibles; les données concernant 850 autres concours n'apparaissent pas dans le présent rapport.

Un total de 718 personnes ont participé à ces 70 concours. Parmi celles-ci figuraient 460 femmes, 241 francophones, 11 autochtones et 3 personnes handicapées. Parmi les candidats choisis, on compte 46 femmes (soit 10% des postulantes), 13 francophones (soit 5% des postulants francophones), 3 autochtones (soit 27% des postulants autochtones) et une personne handicapée (soit 33% des postulants handicapés).

Dans 75% des concours auxquels des femmes ont participé, le comité de sélection comprenait au moins une femme. Dans 68% des concours auxquels des francophones ont participé, le comité de sélection comptait au moins un francophone. Aucun des comités de sélection ne comprenait un représentant autochtone. On ne dispose pas de renseignements sur la participation des personnes handicapées aux comités de sélection.

b. Statistiques

Des rapports sur la distribution des groupes sous-représentés sont fournis tous les trois mois par les Systèmes d'information du personnel et ils sont distribués aux représentants des directions générales qui les analysent et évaluent les progrès accomplis. D'autres rapports sont fournis sur demande ou suivant les nécessités; certains peuvent être obtenus de la Planification des ressources humaines, notamment au sujet des retraites actuelles et prévues.

On a établi un manuel qui donne des statistiques sur la disponibilité des femmes et des francophones au sein du Ministère et de la Fonction publique, par catégorie, groupe et niveau. On y trouve aussi des renseignements sur les candidatures de femmes et de francophones figurant dans les répertoires de la CFP pour chaque catégorie d'emploi, et sur leur participation à la population active du Canada selon des données du recensement. Ces manuels ont été remis aux représentants des directions générales et aux unités du personnel pour les aider à déterminer les zones de concours qui permettraient d'obtenir un nombre équitable de postulants appartenant à ces deux groupes. On a tenu des séances d'information sur l'utilisation de ces manuels.

On est à terminer la liste des autochtones et des personnes handicapées qui cherchent un emploi et qui sont inscrits au répertoire de la CFP; elle devrait être distribuée aux représentants des directions générales et aux unités du personnel de la R.C.N. en avril 1982. Cette liste renferme des renseignements sur l'instruction, la formation et l'expérience des candidats.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Le Bureau d'É.A.E. a terminé et distribué un rapport annuel sur la formation et le perfectionnement professionnel, dans lequel sont surtout analysés et commentés les débouchés offerts aux hommes et aux femmes. On a pris des dispositions pour recueillir l'an prochain des données sur les trois autres groupes sous-représentés. Les autres mesures spéciales, comme les affectations de perfectionnement au sein des directions générales, sont traitées dans chacune des sections du présent rapport portant sur un groupe sous-représenté.

La période des appréciations du rendement pour les employés des catégories de l'administration et de l'exploitation et ceux de la catégorie technique s'est terminée en octobre 1981; toutefois, on ne dispose pas en ce moment des données sur les appréciations effectuées, car le travail des Systèmes d'information du personnel n'est pas encore achevé.

PROMOTION DU PROGRAMME D'É.A.E.

Beaucoup a été fait en matière de promotion de l'É.A.E., mais d'autres priorités ont limité le temps pouvant être consacré à cette activité au sein du Ministère et à une plus grande sensibilisation des intéressés. La promotion de l'É.A.E. demeurera donc un objectif primordial l'an prochain.

Les plans d'action à l'échelle du Ministère ont été distribués aux directions générales et aux unités du personnel dans tout le Ministère. À la suite de l'évaluation semestrielle du programme, le Comité de direction du Ministère a été informé des progrès accomplis.

On a tenu des séances d'information avec divers comités de gestion, directions générales, membres du personnel de dotation et représentants de directions générales. De plus, l'É.A.E. et la Planification des ressources humaines ont fait l'objet d'une séance commune d'une demi-journée au cours de l'Atelier de perfectionnement des cadres du Ministère, afin d'apprendre aux gestionnaires comment planifier les ressources humaines tout en établissant et respectant les objectifs d'É.A.E.

Les réunions des représentants des directions générales ont compris diverses séances d'information sur des sujets spéciaux, des projections de films, etc.

On a révisé et terminé des directives en anglais sur l'élimination des écrits et des stéréotypes sexistes. Un comité chargé d'établir des directives en français a été mis sur pied. L'impression et la distribution devraient être terminées en mai 1982. On prépare aussi des séances d'information et des bulletins d'information.

Un nouveau bulletin d'information à l'intention des employés du Ministère a commencé à paraître en novembre 1981. Depuis décembre dernier, chaque numéro de ce mensuel a contenu des articles sur le programme d'É.A.E., y compris une description générale de la participation du Bureau d'É.A.E. aux "Journées des autochtones" et des communiqués sur les activités de la Semaine internationale de la femme. L'an prochain, le journal Intracom continuera de servir à promouvoir le programme d'É.A.E. et à sensibiliser davantage les employés dans ce domaine.

D'autres activités de promotion sont décrites dans chacune des sections portant sur un groupe sous-représenté.

CADRE DES RAPPORTS RÉGIONAUX

Au début de 1981, on a établi et présenté aux comités de gestion des directions générales un cadre de travail en vue de la planification et des rapports régionaux relatifs au programme d'É.A.E. et en vue de la nomination de représentants régionaux. La plupart des comités des directions générales ont alors estimé que le cadre de travail proposé devait être plus explicite quant aux voies de communication et au rôle des directeurs régionaux. Ce cadre de travail est actuellement réexaminé en vue de servir à l'évaluation des réalisations pour 1982-1983.

Bien que la plupart des régions aient présenté des rapports et des plans, on estime encore qu'une intensification de la communication et de la coordination est indispensable au succès du programme d'É.A.E. dans les régions.

EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Certaines des activités relatives à l'emploi à temps partiel n'ont pas eu lieu à cause d'autres priorités et de contraintes temporelles.

Des séances d'information sur l'emploi à temps partiel et le travail partagé ont eu lieu durant la Semaine internationale de la femme, en mars 1982.

La Direction générale des programmes des services sociaux a commencé à déterminer les postes qui pourraient être occupés par des employés à temps partiel; cet exercice devrait se terminer en 1982-1983.

ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

INTRODUCTION

Depuis 1976, le Ministère dresse chaque année un plan d'action visant à augmenter la représentation des femmes dans chaque catégorie et groupe professionnels, pour qu'ils reflètent leur disponibilité sur le marché du travail au Canada.

Au cours de cette période, le nombre de femmes travaillant au Ministère a augmenté de 4,7%, passant de 57,3% en septembre 1975 à 62% en décembre 1981. Cette augmentation s'est surtout fait sentir dans les catégories de l'administration et du service extérieur, où le nombre des femmes est passé de 304 en 1975 (25,8%) à 666 en 1981 (44%). Dans d'autres catégories professionnelles, la proportion des femmes a aussi augmenté (bien qu'à un moindre degré), comme l'indique le Tableau 1 de la page 8.

À l'exception de la catégorie du soutien administratif, où les femmes sont surreprésentées (82,6% de l'effectif), il faut que des efforts continuent d'être déployés pour que celles-ci soient mieux représentées et que chaque catégorie et groupe professionnels en viennent à refléter la proportion de femmes compétentes qui peuvent occuper un emploi. Cela vaut surtout pour les postes de niveaux intermédiaire et supérieur, étant donné que jusqu'à maintenant, l'accroissement s'est surtout produit à des niveaux moins élevés.

C'est cet objectif que visent les plans d'action du Ministère en matière d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES, RECRUTEMENT ET NOMINATIONS

En 1981-1982, 20 objectifs ont été fixés en vue d'accroître la représentation des femmes au sein de groupes et de niveaux professionnels précis. De ces 20 objectifs, neuf ont été atteints, six ont été partiellement atteints et cinq ne l'ont pas été. (Voir le Tableau 2, à la page 9.)

Comme on l'a mentionné dans la section générale du présent rapport, plusieurs activités ont été entreprises au niveau du Ministère afin d'appuyer les gestionnaires dans leurs efforts pour atteindre les objectifs d'É.A.E. Des données sur la disponibilité d'éventuelles candidates ont été fournies aux agents de dotation et aux gestionnaires; les agents de dotation ont été sensibilisés aux objectifs d'É.A.E., l'importance de leur rôle a été soulignée, et on a recours à divers moyens pour faire reconnaître davantage les fonctions relatives à l'É.A.E. au niveau des directions générales.

On vise ainsi à ce que tous les efforts déployés se traduisent par une élévation du taux de réalisation des objectifs fixés pour 1982-1983.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

a. Rapport sur la formation

Le rapport des responsables de l'É.A.E. sur la participation des hommes et des femmes aux activités de formation et de perfectionnement en 1980-1981 a été distribué en janvier 1982. Il indique que les femmes, qui représentent 61% des employés du

Ministère, ont reçu 51% de la formation. Voici quelle a été la participation des femmes pour chaque direction générale:

Administration*:	...les femmes représentaient 60% de l'effectif total et 62% des stagiaires
Services et Promotion de la santé:	...les femmes représentaient 59% de l'effectif total et 64% des stagiaires
Programmes des services sociaux:	...les femmes représentaient 65% de l'effectif total et 67% des stagiaires
Services médicaux:	...les femmes représentaient 70% de l'effectif total et 62% des stagiaires
Protection de la santé:	...les femmes représentaient 42% de l'effectif total et 36% des stagiaires
Programmes de la sécurité du revenu:	...les femmes représentaient 65% de l'effectif total et 53% des stagiaires

La proportion la plus équitable de femmes en matière de formation se retrouvait dans les catégories professionnelles suivantes:

Administration et service extérieur:	...les femmes représentaient 40% de l'effectif total et 42% des stagiaires
Direction:	...les femmes représentaient 12% de l'effectif total et 18% des stagiaires
Soutien administratif:	...les femmes représentaient 73% de l'effectif total et 80% des stagiaires

La proportion la plus équitable d'hommes en matière de formation se retrouvait dans les catégories suivantes:

Direction:	...les hommes représentaient 88% de l'effectif total et 82% des stagiaires
Scientifique et professionnelle:	...les hommes représentaient 48% de l'effectif total et 60% des stagiaires
Technique:	...les hommes représentaient 62% de l'effectif total et 74% des stagiaires
Exploitation:	...les hommes représentaient 46% de l'effectif total et 75% des stagiaires

Les femmes qui ont reçu la part la moins équitable de formation compte tenu de leur nombre relevaient de la catégorie technique (38% de l'effectif contre 26% des stagiaires) et de la catégorie de l'exploitation (54% de l'effectif contre 25% des stagiaires).

---

* Les données sur les nouveaux éléments de l'organisation ne sont pas disponibles.

TABLEAU 1

Santé et Bien-être social Canada

Représentation des femmes par catégorie professionnelle

30 septembre 1975 et 31 décembre 1981

Catégorie professionnelle	30 septembre 1975		31 décembre 1981		Changement dans la représentation (en %)
	Total des employés	% de femmes	Total des employés	% de femmes	
Haute direction	54	3,7	65	4,6	+ 0,9
Scientifique et professionnelle	2143	52,5	1949	53,5	+ 1,0
- (infirmières exclues)	(1235	18,8)	(1107	22,1)	+ 3,3
Administration et service extérieur	1177	25,8	1511	44,0	+18,2
Technique	684	35,7	672	39,8	+ 4,1
Soutien administratif	3171	79,4	3330	82,6	+ 3,2
Exploitation	1222	52,9	879	54,7	+ 1,8
Autres employés	10	70,0	6	66,6	- 3,4
TOTAL	8461	57,3	8412	62,0	+ 4,7

TABLEAU 2

État des objectifs numériques concernant la femme

Catégorie (groupe et niveau)	Représentation au 31 décembre 1980	Objectif fixé	État au 31 décembre 1981
Gestion			
EX Admin. et service extérieur	5,4%	9,1%	4,6% Non atteint
AS - 3-5	41,9%	42,7%	46,2% Atteint
AS - 5-8	25,5%	30,9%	28,3% Partiellement atteint
CS - 1-5	13,0%	17,4%	19,1% Atteint
FI - 1-5	21,5%	23,9%	23,2% Atteint
IS - 4	16,7%	25,0%	23,0% Partiellement atteint
OM - 1-6	15,6%	18,8%	26,8% Atteint
PM - 3-5	37,8%	39,2%	40,7% Atteint
MP - 5-7	18,5%	22,2%	19,8% Partiellement atteint
PE - 5	0,0%	16,7%	16,7% Atteint
Scientifique et professionnelle			
DE - 1-4	0,0%	4,8%	4,2% Atteint
ES - 1-8	23,1%	27,0%	24,7% Partiellement atteint
MD-MOF - 1-5	11,3%	12,8%	12,9% Atteint
PH-ADR - 1-4	13,9%	16,3%	13,6% Non atteint
SG-SRE - 4-7	6,5%	9,3%	7,2% Partiellement atteint
SW-SCW - 5	15,4%	23,1%	14,3% Non atteint
Exploitation			
GL-MAN	3,1%	6,3%	3,0% Non atteint
GL-MDO	0,0%	3,6%	3,7% Atteint
GL-PRW	1,3%	2,3%	1,3% Non atteint
GS-STS	2,7%	8,1%	3,4% Partiellement atteint

En 1980-1981, la moyenne des frais de formation consacrés aux femmes était de 295 dollars, soit une diminution de 6 dollars par rapport à l'année précédente, et de 341 dollars pour les hommes, soit une augmentation de 17 dollars par rapport à l'année précédente. (Voir le Tableau 3 p. 11).

Les dépenses consacrées à la formation des femmes se sont élevées à 46% des dépenses totales, alors que les femmes ont représenté 60% de l'effectif total durant cette période.

b. Programme de rémunération d'affectation spéciale

Au cours de 1981-1982, 44 hommes et 12 femmes ont participé au Programme de rémunération d'affectation spéciale du Ministère. Leur participation se répartit comme suit entre les directions générales:

	HOMMES	FEMMES
Services médicaux	13	2
Programmes de la sécurité du revenu	8	3
Protection de la santé	6	1
Administration du personnel	3	3
Services et Promotion de la santé	2	3
Pratiques de gestion	3	0
Cabinet du sous-ministre	3	0
Politique, Planification et Information	2	0
Programmes des services sociaux	2	0
Affaires intergouvernementales et internationales	1	0
Vérification interne	1	0
	44	12

c. Échange Canada

Le programme Échange Canada a permis à une fonctionnaire d'être affectée à l'extérieur de SBSC et deux hommes ont été amenés à travailler au Ministère dans le cadre d'une affectation.

d. Cours et affectations de perfectionnement - Programme d'affectation temporaire

Aucun nouveau candidat relevant de SBSC n'a été recruté dans le cadre de ces programmes en 1981-1982.

e. Stagiaire en administration

Trois femmes ont été nommées stagiaires en administration au cours de 1981-1982: deux à la Direction générale des services médicaux et une à la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu.

f. Nominations intérimaires

La plupart des possibilités de perfectionnement à la Fonction publique, comme les programmes décrits plus haut, s'adressent à des employés de niveaux intermédiaire ou supérieur. Voilà pourquoi les nominations intérimaires constituent des possibilités de perfectionnement très importantes, particulièrement dans la catégorie du soutien administratif, où l'on retrouve plus de la moitié des femmes (52,7%) qui travaillent au Ministère.

TABLEAU 3

SBSC: Participation des hommes et des femmes aux activités de formation et de perfectionnement par direction générale en 1980-1981

Direction générale	Population au 31 mars 1981		Pourcentage de la population		% des employés de la direction générale ayant reçu une formation		Moyenne des frais de formation	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Administration	246	354	41	59	27	27	428	319
Services médicaux	884	2114	29	71	24	19	638	432
Protection de la santé	1018	738	58	42	44	35	326	266
Services et Promotion de la santé	100	143	41	59	43	53	407	342
Programmes de la sécurité du revenu	784	1441	35	65	27	16	125	180
Programmes des services sociaux	91	166	35	65	27	30	800	335
Politique, Planification et Information	62	49	56	44	*inclus dans les calculs relatifs à la Direction générale de l'administration			
TOTAL	3185	5005	39,9	61,1	31	22	341	295

Le 31 décembre 1981 on comptait 293 postes intérimaires au Ministère. De ceux-ci, 202 étaient occupés par des femmes et 91 par des hommes (Tableau 4, page 13). Quatre-vingt-un pour cent des femmes qui occupaient un poste intérimaire appartenaient à la catégorie du soutien administratif et 28% de celles-ci (46 femmes) occupaient un poste d'agent intérimaire (Tableau 5, page 14). Ces 46 femmes étaient pour la plupart de niveau CR-4, CR-5 ou CR-6.

La participation des femmes à des postes d'agent intérimaire a été plus qu'équitable, puisque les femmes représentaient 75,4% des employés de niveau CR-4, 5 ou 6 et qu'elles ont obtenu 78,4% des postes intérimaires.

g. Affectations de perfectionnement

Consciente de la nécessité de favoriser davantage le perfectionnement des femmes de la catégorie du soutien administratif, la Direction générale des programmes des services sociaux a lancé au cours de 1981-1982 un programme permettant d'offrir des affectations à court terme, grâce au "détachement" d'employés souhaitant acquérir de nouvelles aptitudes. Jusqu'à présent, trois femmes du groupe CR y ont participé; elles ont amélioré leurs aptitudes dans le domaine des finances, de la recherche, de la rédaction de rapports et de la correspondance.

SEMAINES INTERNATIONALES DE LA FEMME

En mars 1982, des séances d'information ont eu lieu pendant deux semaines sur l'heure du midi, dans le cadre de la Journée internationale de la femme. Elles portaient, entre autres, sur les garderies, la formation et le perfectionnement, les questions financières, le harcèlement sexuel, les congés payés pour obligations familiales, le travail à temps partiel et le travail partagé. La plupart des séances ont attiré entre 50 et 120 personnes.

Quatre séances ont été offertes sur la formation et le perfectionnement; cette activité a remplacé la distribution de trousses informatives sur la formation et le perfectionnement des employés du soutien administratif, qui figurait dans les plans de 1981-1982 concernant l'É.A.E.

TABLEAU 4

Nominations intérimaires par direction générale et par sexe (en cours au 31 décembre 1981)

Direction générale	Dans la R.C.N.			Hors de la R.C.N.			Total dans la direction générale		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Direction du Ministère	2	1	3	-	-	-	2	1	3
Protection de la santé	15	11	26	6	2	8	21	13	34
Services et Promotion de la santé	3	6	9	1	0	1	4	6	10
Sécurité du revenu	44	28	72	63	17	80	107	45	152
Pratiques de gestion	5	7	12	-	-	-	5	7	12
Services médicaux	12	4	16	36	8	44	48	12	60
Administration du presonnel	9	2	11	1	0	1	10	2	12
Politique, Planification et Information	1	3	4	-	-	-	1	3	4
Services sociaux	4	1	5	0	1	1	4	2	6
TOTAL	95	63	158	107	28	135	202	91	293

TABLEAU 5

Nominations intérimaires d'employés du soutien administratif à des niveaux d'agent par direction générale et par sexe (en cours au 31 décembre 1981)

Direction générale	Dans la R.C.N.			Hors de la R.C.N.			Total dans la direction générale		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Direction du Ministère	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Protection de la santé	3	0	3	0	0	0	3	0	3
Services et Promotion de la santé	2	2	4	0	0	0	2	2	4
Sécurité du revenu	12	5	17	16	2	18	28	7	35
Pratiques de gestion	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Services médicaux	4	0	4	1	0	1	5	0	5
Administration du personnel	5	1	6	0	0	0	5	1	6
Politique, Planification et Information*	0	1	1	-	-	-	0	1	1
Programmes des services sociaux*	2	0	2	0	0	0	2	0	2
TOTAL	29	10	39	17	2	19	46	12	58

* La Direction générale des programmes des services sociaux a signalé qu'un total de 17 femmes ont été nommées à des postes intérimaires au cours de l'année, dont quatre ont par la suite été nommées à des postes plus élevés, et ce, pour une période indéterminée. La Direction générale de la politique, de la planification et de l'information a signalé un total de onze nominations intérimaires.

PROGRAMME CONCERNANT LES HANDICAPÉS

INTRODUCTION

En avril dernier, le Ministère a dressé son premier plan d'action officiel visant à accroître la participation des handicapés pendant l'année 1981-1982. Même s'il n'existait pas de base de données, cinq directions générales se sont engagées à embaucher au total 38 employés handicapés dans tous groupe et niveau professionnels. Pour atteindre cet objectif numérique, plusieurs activités ont été prévues en ce qui a trait au recrutement et aux nominations, et à la prestation d'aides et de services techniques.

Voici les progrès qui ont été réalisés à cet égard.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES, RECRUTEMENT ET NOMINATIONS

Au 31 décembre 1981, un total de 42 handicapés ont été embauchés au Ministère. L'objectif numérique de 38 qui avait été fixé pour l'année 1981-1982 a été atteint. En plus de cet objectif 4 autres handicapés ont été embauchés, ce qui porte le total à 42 nominations, soit 33 nominations temporaires et 9 nominations pour une durée indéterminée. La plupart des nominations ont été effectuées dans la catégorie du soutien administratif. Le Tableau 6 dresse la liste des objectifs atteints.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu du Ministère a joué un rôle de chef de file dans ce domaine. Elle a créé 15 postes de stagiaire réservés spécialement aux handicapés et destinés à faciliter leur entrée au gouvernement. Des 15 postes de stagiaire créés, 13 ont été comblés et certaines procédures ont été élaborées pour évaluer le rendement des titulaires. Pour l'année 1982-1983, on prévoit l'élaboration d'un cadre de travail sur l'utilisation intégrale de ces postes.

Un certain nombre des appréciations terminées ne sont pas disponibles à l'heure actuelle puisqu'elles n'ont pas encore été toutes introduites dans le système d'information du personnel.

ÉLIMINATION DES OBSTACLES QUE POSENT LES STRUCTURES ET LES PRÉJUGÉS

On a terminé une étude des installations dans les immeubles occupés par SBSC dans la région de la Capitale nationale, et les employés handicapés du Ministère ont recommandé certaines modifications. La Direction générale des services médicaux a mené une enquête sur ses installations dans toutes les régions.

À ce jour, huit places de stationnement ont été réservées aux handicapés des immeubles Jeanne Mance et Brooke Claxton; une rampe a été construite à l'immeuble des Aliments et des Drogues et on étudie les dépenses relatives à l'installation d'une rampe antidérapante, de portes automatiques et de miroirs dans les ascenseurs de l'immeuble Brooke Claxton. La Direction des services des locaux est en train d'examiner les recommandations formulées par les employés handicapés et les résultats de l'enquête menée par la Direction générale des services médicaux.

En ce qui a trait aux préjugés, on a au cours de l'année consacré beaucoup de temps et déployé beaucoup d'efforts pour sensibiliser davantage les gestionnaires et les employés

aux capacités des handicapés, au moyen de présentations officielles, de projections de films, de distribution de trousses d'information et d'autres documents variés, de la coordination et de la tenue d'activités sportives pour tous les employés (handicapés ou non). En mai 1981, une séance d'information a aussi été tenue avec des employés handicapés.

PRESTATION D'AIDES ET DE SERVICES TECHNIQUES

Des recherches ont été faites sur la possibilité d'établir un système ministériel central en matière d'aides et de services techniques. Ces recherches ont fait état de plusieurs difficultés importantes au niveau de la mise en application d'un tel système. On est à étudier certaines méthodes et procédures en vue de son application éventuelle.

Entre temps le Bureau d'égalité d'accès à l'emploi a établi un système de catalogage portant sur les aides et les services techniques disponibles et sur les compagnies qui les fournissent. Les renseignements contenus dans ce système sont communiqués sur demande aux personnes intéressées.

DONNÉES SUR LES EMPLOYÉS

En janvier 1981, le Ministère a mené une enquête d'auto-détermination pour établir une base de données sur le programme concernant les handicapés. Un questionnaire a été distribué à tous les employés de SBSC (8190), et chaque nouvel employé a reçu un questionnaire le jour où il a commencé à travailler.

En décembre 1981, 66 questionnaires avaient été remplis et renvoyés, et seulement 52 d'entre eux contenaient des renseignements suffisants pour être inclus dans le système d'information du personnel. (Voir les tableaux 7 et 8 pour la représentation des employés handicapés. Les tableaux ont été dressés d'après les renseignements fournis.)

Même si une enquête d'auto-détermination n'est pas très précise en soi, une base de données précise est nécessaire pour permettre au Ministère d'analyser la participation et d'évaluer les progrès accomplis en ce qui a trait aux questions mentionnées ci-dessus. Le Ministère continuera à chercher des moyens pour déterminer de façon précise le nombre de handicapés embauchés, leur lieu de travail, ainsi que les aides et les services techniques dont ils ont besoin. En attendant, les gestionnaires et les superviseurs devraient encourager les employés handicapés à s'identifier comme tels, à l'aide des questionnaires fournis à cet égard.

TABLEAU 6

État des objectifs numériques concernant les personnes handicapées

1981-1982

Direction générale responsable	Objectifs fixés (tous les groupes et niveaux professionnels)	Objectifs atteints	Types de nomination (période indéterminée - période déterminée)	
Programmes de la sécurité du revenu	25	30	8	22
Protection de la santé	00	5	0	5
Administration du personnel	1	3	1	2
Affaires internationales et intergouvernementales	1	00	0	00
Services médicaux	00	2	0	2
Politique, Planification et Information	1	00	0	00
Programmes des services sociaux	10	2	0	2
Total global	38	42	9	33

TABLEAU 7

Santé et Bien-être social Canada

Représentation des employés handicapés par catégorie professionnelle au 31 décembre 1981

Catégorie professionnelle	Total des employés
Haute direction	1
Scientifique et professionnelle	8
Administration et service extérieur	6
Technique	4
Soutien administratif	29
Exploitation	4
Total	52

D'après des données tirées d'un questionnaire d'identification rempli par l'employé.

TABLEAU 8

Santé et Bien-être social Canada

Représentation des employés handicapés selon la direction générale

au 31 décembre 1981

Direction générale	R.C.N.	Ont.	Qué.	C.-B.	Man.	Sask.	N.-É.	Autres	Total des employés
Protection de la santé	7	1	1	2	-	-	-	-	11
Programmes des services sociaux	2	1	-	-	-	-	-	-	3
Services médicaux	2	1	3	1	2	1	-	T.N.-O. 1	11
Administration du personnel	4	-	-	-	1	-	-	-	5
Services et Promotion de la santé	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Programmes de la sécurité du revenu	8	2	6	-	-	-	1	-	17
Affaires intergouvernementales et internationales	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Pratiques de gestion	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Politique, Planification et Information	1	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	28	5	10	3	3	1	1	1	52

D'après des données tirées d'un questionnaire d'identification rempli par l'employé.

PROGRAMME CONCERNANT LES AUTOCHTONES

INTRODUCTION

Même si les plans d'action annuels ont été surtout axés sur les objectifs, des résultats ont été obtenus dans d'autres domaines au cours de l'année dernière. L'expansion de la Sous-section d'É.A.E., y compris l'embauchage d'un agent des autochtones, a aidé à établir un mécanisme de contrôle central et d'autres procédures essentielles aux programmes d'É.A.E. De plus, des activités énoncées dans la politique du Conseil du Trésor ont pu être entreprises.

Des activités communes aux groupes sous-représentés sont décrites dans la section du présent rapport où sont fournis des renseignements généraux. Voici les progrès qui ont été réalisés dans le cadre du Programme concernant les autochtones.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES, RECRUTEMENT ET NOMINATIONS

Le Ministère s'est fixé un objectif de 89 personnes, comprenant des postes de stagiaire. Cet objectif a été dépassé, si l'on se fie aux rapports des directions générales qui indiquent que 45 autochtones occupaient des postes de durée indéterminée et que 100 occupaient des postes de durée déterminée au cours de la période visée.

Pour ce qui est du groupe d'employés occupant des postes de durée indéterminée, les autochtones représentent à l'heure actuelle 7,98% de ce chiffre, un peu moins que l'objectif de 8% que s'est fixé le Ministère cette année. Des statistiques comparatives sur les employés occupant des postes de durée déterminée au sein du Ministère ne sont pas disponibles.

Les postes de stagiaire ont été peu nombreux. La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu a doté deux des 16 postes de stagiaire qu'elle avait prévus. Cependant, elle a embauché 24 autochtones au cours de la période visée. La Direction générale des services médicaux a doté trois de ses 24 postes de stagiaire. De plus, elle assure la formation de trois participants au Programme de promotion professionnelle dans le Nord.

L'identification des postes exigeant une connaissance des cultures autochtones devait prendre fin en avril 1982. Des lignes directrices et des formules de rapport ont été élaborées et mises à l'essai dans deux directions générales et dans une région de la Direction générale des services médicaux, au cours de l'automne 1981. Un rapport distinct sur ce projet, y compris une liste des postes identifiés, peut être obtenu du Bureau d'É.A.E. du Ministère.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (EMPLOYÉS ACTUELS)

Au cours de la période visée, on a élaboré des procédures pour obtenir des renseignements sur l'établissement des appréciations du rendement en ce qui a trait aux employés autochtones. Cependant, les données sur les appréciations qui sont terminées ne sont pas disponibles à l'heure actuelle puisqu'elles n'ont pas encore été toutes introduites dans le système d'information du personnel.

On n'a pas préparé de trousses d'information sur la formation offerte aux employés du soutien administratif. De façon générale, on considère que les activités de formation

et de perfectionnement sont planifiées au cours du processus d'appréciation et qu'elles sont offertes à tous les employés en fonction des besoins et des ressources de l'organisation.

Les Services médicaux n'ont pas élaboré de plan de gestion de ressources humaines concernant les employés autochtones de la Direction générale. Cependant, on a discuté avec la haute direction de l'importance d'un tel plan. Cette activité aura la priorité au cours de l'année 1982-1983.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (NOUVEAUX STAGIAIRES)

La Direction générale des services médicaux a embauché trois nouveaux stagiaires. Elle assure aussi la formation de trois participants au Programme de promotion professionnelle dans le Nord. Dans le cadre d'autres programmes de la Direction générale, on a assuré la formation de 93 représentants de santé communautaire et de 23 diplômés de la faculté d'art dentaire.

La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu assure la formation de deux autochtones.

La mise en application du programme à l'intention des nouveaux stagiaires a été difficile, en raison de certains facteurs qui seront corrigés au cours de l'année prochaine. Premièrement, les régions n'ont pas reçu ou ne comprennent pas les directives concernant l'établissement des postes, le processus de financement ou les procédures. Deuxièmement, certaines régions ont indiqué qu'elles ne pouvaient pas obtenir de présentations de la Commission de la Fonction publique.

Cela signifie donc qu'il faut établir une coordination plus étroite entre l'Administration centrale et les régions et avec la Commission de la Fonction publique. De plus, les responsables régionaux doivent s'engager à atteindre ces objectifs et à entreprendre ces activités; ils devraient donc disposer d'un délai plus long pour assurer la réussite de ces projets.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (INTERCULTURELS)

L'agent d'É.A.E. responsable a rédigé un rapport provisoire évaluant la formation antérieure et exposant l'orientation future de la formation interculturelle au sein du Ministère. Un groupe matriciel a été formé pour étudier la formation interculturelle, recueillir des observations et établir un rapport devant être remis à la haute direction en avril 1982.

Un cours a été mis à l'essai à l'Administration centrale, aux fins d'établissement et d'utilisation ultérieurs.

À la Direction générale des services médicaux, 137 employés ont assisté à des ateliers interculturels d'une durée variable.

Une employée d'une autre direction générale a aussi participé à ces ateliers.

CONSULTATION AVEC LES INDIENS ET LES INUITS

Les recommandations du Juge Berger ont été maintenues au cours de l'année 1981-1982. La Direction générale des services médicaux a participé en tant qu'observateur et a fait

des présentations à la réunion de la Commission d'enquête nationale sur la santé des autochtones et devant d'autres organismes d'autochtones.

Au cours de l'année, les Indiens et les Inuits ont participé à la planification régionale et nationale des programmes.

Santé et Bien-être social Canada participera à la Conférence nationale sur la santé des autochtones, comme l'avait recommandé le Juge Berger.

JOURNÉES SPÉCIALES

En novembre 1981, l'Administration centrale a tenu les premières journées annuelles des autochtones pour promouvoir l'emploi des autochtones et leur culture. Des conférenciers invités ont discuté de divers sujets concernant l'emploi des autochtones devant un auditoire de quelque 75 personnes.

OBSTACLES OU PROBLÈMES

Le processus de dotation impérative écarte la plupart des autochtones puisque peu de réserves ou de collectivités s'expriment dans les deux langues officielles. Une solution possible consisterait à faire une exception pour les autochtones, surtout lors de la dotation des postes exigeant une connaissance des cultures autochtones. Nous espérons que les organismes centraux prendront les premiers des démarches en vue de la résolution du problème.

Certaines régions ne s'efforcent pas de façon régulière et uniforme de poursuivre des objectifs déterminés, surtout en ce qui a trait aux postes réservés aux nouveaux stagiaires. Pour aider à résoudre ce problème, un agent, dont la description de poste ferait état du temps nécessaire à chaque action, pourrait mieux coordonner les activités. De plus, les agents régionaux devraient participer aux comités de gestion régionaux pour communiquer des renseignements et promouvoir les plans d'É.A.E. en vue de la mise en application de lignes de communication avec les régions.

Le manque de renseignements valables sur les employés autochtones a eu des répercussions négatives sur le contrôle des progrès réalisés et la planification des programmes spéciaux. Au cours de l'année 1982-1983, des mesures spéciales seront prises pour encourager l'auto-identification des autochtones en vue d'obtenir des données adéquates.

Voici d'autres questions qui ne sont pas résolues à l'heure actuelle:

1. Disponibilité restreinte d'autochtones qualifiés, surtout pour les postes de niveau intermédiaire et supérieur.

2. L'augmentation du coût de la vie, les impôts et la perte de contact avec les réserves constituent un obstacle, lorsqu'il est nécessaire de déménager pour occuper certains postes.

3. Le manque de connaissances sur les professions, les carrières et les débouchés.

4. La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu a eu du mal à obtenir des présentations et à recruter des personnes au Québec, en Ontario et en Saskatchewan.

DONNÉES SUR LES EMPLOYÉS

Il existe essentiellement deux sources de renseignements sur la représentation des employés autochtones. La première est le rapport sur l'emploi des autochtones au sein de la Direction générale des services médicaux; le nombre d'employés autochtones est compté dans les régions pour déterminer le nombre total dans toute la Direction générale. La deuxième se compose des questionnaires d'auto-identification qui ont été renvoyés et qui sont versés dans une banque de données spéciale du Système d'information du personnel du Ministère. Il existe d'importantes divergences entre ces deux sources.

Une enquête a été menée au sein du Ministère à l'automne 1980; 261 employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée ont renvoyé le questionnaire. Au 31 décembre 1981, 324 questionnaires avaient été reçus. Cependant, le SIPM ne contient pas de renseignements sur les employés occupant un poste d'une durée de moins de six mois; par conséquent, il est impossible de déterminer le nombre d'employés de cette catégorie qui travaillent encore au Ministère. Donc, nous sommes incapables de vérifier 78 des employés qui se sont identifiés (occupant un poste d'une durée de moins de six mois). Des 246 employés qui restent, les dossiers de cessation d'emploi ont indiqué que 35 d'entre eux ont quitté le Ministère, ce qui ramène le nombre d'employés à 211.

Le rapport de la Direction générale des services médicaux indique que 650 employés occupent un poste d'une durée indéterminée et souligne une importante différence dans le nombre d'employés autochtones. Comme ces deux sources fournissent les seuls renseignements disponibles, elles seront toutes les deux utilisées aux fins de rapport.

Tableau 9

Réalisation des objectifs numériques concernant les autochtones, selon le rapport annuel de la Direction générale: ce tableau compare les objectifs fixés au cours de la période visée avec les résultats obtenus qui sont signalés par les directions générales.

Tableau 10

Rapport sur l'emploi des autochtones au sein de la Direction générale des services médicaux: ce tableau compare le nombre des employés autochtones et les pourcentages à la Direction générale avec les données de l'année précédente.

Tableau 11

Représentation des autochtones par catégorie professionnelle (postes de durée indéterminée seulement) le nombre des employés autochtones occupant un poste de durée indéterminée a été obtenu des deux sources suivantes:

1. Rapport sur l'emploi des autochtones au sein de la Direction générale des services médicaux - employés occupant un poste de durée indéterminée seulement, dans cette direction générale.

2. D'autres directions générales, en fonction des employés occupant un poste de durée indéterminée qui se sont identifiés et des employés occupant un poste de durée indéterminée embauchés au cours de l'année d'après les rapports des directions générales.

TABLEAU 9

Atteinte des objectifs numériques concernant les autochtones (1981-1982)

Direction générale	Objectifs	Résultats obtenus	
		Période indéterminée	Période déterminée
Services médicaux	10 (Direction, Scientifique et professionnel ou Administration et Service extérieur)	12 infirmières 4 AS 1 FI 5 PM 3 WP	
	27 (Technique, Soutien admin. ou Exploitation) 24 employés en formation	12	75 (Catégorie, groupe et niveau non disponibles)
Programmes de la sécurité du revenu	16 employés en formation	1 PM-2 1 DA-CON-2 1 ST-TYP-2 1 CR-4 1 CR-2	14 CR-3 5 CR-2
Protection de la santé	4	-	2 Soutien admin.
Programmes des services sociaux	5	1 CR-2	1 CR-3 1 CR-4 1 CR-2
Admin. du personnel	1	1 PE-2 1 CR-3	1 CR-2
Politique, Planification et Information	1	-	-
Affaires intergouvernementales et internationales	1	-	-
TOTAUX DU MINISTÈRE	89	45	100

(De plus, il faut compter six étudiants, qui occupaient des emplois d'ét , et un employé (AS-4) qui avait été détaché du ministère des Affaires indiennes et du Nord.)

TABLEAU 10

Direction générale des services médicaux - Rapport sur l'emploi des autochtones au 31 décembre 1981

	Nombre total d'employés		Nombre d'employés autochtones		% d'employés autochtones	
	1980	1981	1980	1981	1980	1981
A. Employés nommés pour une période indéterminée						
HAUTE DIRECTION Total dans la catégorie	8	8	2	2	25,0	25,0
SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE						
NU	839	839	19	31	2,2	3,7
Total dans la catégorie	1053	1051	19	31	1,8	2,9
ADMIN. ET SERVICE EXTÉRIEUR						
AS	75	102	1	5	1,3	4,9
FI	-	45	-	1	-	2,2
PE	15	15	1	1	6,7	6,7
PM	34	38	5	10	14,7	26,3
WP	23	21	12	15	52,2	71,4
Total dans la catégorie	195	233	19	32	9,7	13,4
TECHNIQUE Total	209	234	17	18	8,1	7,7
SOUTIEN ADMIN. Total	760	802	123	155	16,2	19,3
EXPLOITATION Total	766	760	433	412	56,5	54,2
TOTAL D'EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE INDÉTERMINÉE	2991	3093	613	650	20,5	21,0
B. Employés nommés pour une période déterminée						
6 mois ou plus	152	152	35	35	23,0	23,0
moins de 6 mois	non disponible		142	217	N/D	N/D
C. Autochtones sous contrat de service avec les bandes			348	554		
Nombre total d'employés autochtones et d'autochtones sous contrat de service			1138	1456		

TABLEAU 11

Représentation des autochtones par catégorie professionnelle

(employés nommés pour une période indéterminée seulement)
au 31 décembre 1981

Catégorie professionnelle	Nombre d'employés autochtones	Nombre total d'employés	Pourcentage d'employés autochtones
Direction	2	65	3,0
Scientifique et professionnelle	31	1949	1,6
Administration et Service extérieur	35	1511	2,3
Technique	19	672	2,8
Soutien administratif	172	3330	5,1
Exploitation	413	879	46,9
Autres	0	6	0,0
TOTAL	672	8412	7,98

PROGRAMME CONCERNANT LES FRANCOPHONES

INTRODUCTION

En 1981, la participation des francophones est devenue une responsabilité du Bureau d'égalité d'accès à l'emploi de la Gestion de la dotation en personnel de la Direction générale de l'administration du personnel. Un spécialiste de la haute direction a été détaché du Conseil du Trésor pour établir le programme. Depuis, un plan d'action sur la participation des francophones a été élaboré et inclus dans les plans d'égalité d'accès à l'emploi et des ressources humaines de 1981-1982 de SBSC. Le plan d'action a permis d'établir un modèle concernant le nombre représentatif de francophones; ce plan a été utilisé par les directions générales pour fixer des objectifs numériques réalistes pour l'année 1982-1983. On a aussi mis l'accent sur les groupes professionnels dans lesquels les francophones sont peu représentés et dans lesquels la population totale est très élevée. La représentation francophone à SBSC se chiffre à 21,9% (1838 employés sur un total de 8378 au 29-12-81). Ces données représentent une augmentation de 2,6% par rapport aux données de décembre 1980 (1641 employés francophones occupant des postes de durée indéterminée et des postes de durée déterminée de plus de six mois). Les tableaux ci-joints fournissent des détails supplémentaires sur les points suivants:

12. Participation des francophones par catégorie - Augmentation des pourcentages en 1981.

13. Répartition des employés de SBSC par catégorie professionnelle et première langue officielle.

14. Répartition des employés de SBSC par première langue officielle et par région.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES, NOMINATIONS ET RECRUTEMENT

À la fin de décembre 1981, l'augmentation nette des employés francophones dans les groupes visés était de 46 sur les 51 employés prévus pour l'année 1981-1982, ainsi que de 151 autres employés dans d'autres groupes. Ces augmentations ont résulté du recrutement de nouveaux employés, du départ d'autres employés et de personnes qui ont choisi le français comme première langue officielle lors de l'enquête menée en septembre 1981.

La catégorie scientifique et professionnelle a connu une augmentation nette de 15 spécialistes par rapport aux 31 qui avaient été prévus. La participation des francophones dans cette catégorie représente 14,32% (260 employés sur les 1815) à SBSC. Les tableaux ci-joints renferment de plus amples renseignements sur la question: Tableau 15 - objectifs numériques pour 1981-1982 et Tableau 16 - Catégorie scientifique et professionnelle par groupe et première langue officielle.

Voici une liste des éléments qui continuent de nuire à l'augmentation de la participation des francophones dans la catégorie scientifique et professionnelle:

1. Comme l'anglais demeure la langue la plus utilisée dans le domaine des sciences, il domine dans les documents scientifiques et dans les conférences internationales.

2. Certains postes de spécialiste sont comblés par des candidats de l'extérieur du Canada. Par exemple, le prochain groupe d'infirmiers et d'infirmières qualifiés de la Direction générale des services médicaux viendra de l'Angleterre, de l'Écosse et de l'Irlande. Il

est aussi intéressant de noter que tous les hôpitaux relevant du Ministère sont situés à l'extérieur du Québec et de la RCN. De plus, l'âge moyen des médecins fonctionnaires de la Direction générale des services médicaux est de 51 ans, et 40% des 134 médecins embauchés à cette Direction générale ont obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada.

3. Les disparités salariales sont très évidentes lorsqu'on compare les échelles de rémunération des dentistes et des médecins des secteurs privé et fédéral. L'échelle de rémunération fédérale est de moins en moins intéressante, et un grand nombre d'activités de recrutement sont réduites par le peu d'esprit de concurrence que nous manifestons dans nos activités de publicité.

4. Étude sur la répartition géographique de employés du Ministère:

   - 3360 employés de SBSC (40,10%) travaillent dans la RCN et à l'étranger (21) contre 5018 employés qui travaillent à l'extérieur (59,90%);

   - 5610 employés de SBSC (66,96%) travaillent en Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick où résident 96,39% des Canadiens français contre 2768 (33,06%) employés qui travaillent dans des régions où la population francophone ne se chiffre qu'à environ 3,60%;

   - 7577 employés de SBSC (90,43%) travaillent au Canada anglais, c'est-à-dire à l'extérieur du Québec, qui ne comprend que 801 postes de SBSC occupés (à l'exception de la RCN);

   - 4605 employés de SBSC (54,96%) travaillent à l'extérieur des régions désignées comme bilingues contre 3773 employés (45,03%) qui travaillent dans des régions bilingues comme la RCN, le N.-B., etc.

5. La catégorie scientifique et professionnelle de SBSC a connu le deuxième taux de cessation d'emploi le plus élevé de toutes les catégories en 1980, soit 24,8%.

Les mesures suivantes ont été prises en vue d'augmenter la participation francophone:

1. Des nombres représentatifs de francophones dans le cadre du PÉAE ont été fournis par région à chacune des directions générales dans une version mise à jour (30-10-81), en vue de la préparation des objectifs concernant les groupes cibles pour l'année 1982-1983 et des projections d'une durée de trois ans.

2. Les directions générales ont reçu des rapports statistiques sur la distribution de leurs employés par première langue officielle, par région, par catégorie, par groupe et niveau, à la fin de juin et de décembre 1981.

Une fois terminée l'épuration de l'enquête sur la PLO de septembre 1981, un plus grand nombre de données statistiques détaillées seront disponibles, suite à la décision prise cette année de fusionner le SILO actuel avec les systèmes d'information du personnel de SBSC. Cette mesure permettra de communiquer de façon rapide et concise aux représentants d'É.A.E. des directions générales et à leurs gestionnaires des renseignements sur les points suivants:

- taux et nombre d'appréciations du rendement pour les francophones;

- données comparatives récentes sur les taux et le nombre de francophones recrutés;

- données comparatives sur les taux et le nombre de francophones qui ont quitté leur emploi, qui se sont déplacés ou qui ont été promus.

3. Un manuel de données en matière de disponibilité portant sur les candidats francophones potentiels a été conçu comme outil de travail et distribué en septembre 1981 aux agents de dotation des quatre sous-sections régionales du personnel de la RCN et aux représentants de directions générales, lors de quatre séances d'information visant à expliquer et promouvoir le reste du manuel. .

Ce manuel contient les points suivants:

- le nombre actuel des groupes cibles de francophones dans le plan d'action, à titre de référence pratique;

- la distribution des employés de SBSC par groupe professionnel, par première langue officielle et par province;

- mêmes renseignements qu'au point 2 susmentionné, mais pour tous les ministères de la FPF;

- le répertoire des candidats de la CFP, c'est-à-dire la plus récente moyenne trimestrielle disponible pour la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie de l'administration et du service extérieur et la catégorie technique par région et PLO; et

- les statistiques sur la population active, révisées par la CFP en 1978, par langue maternelle et région, pour les mêmes catégories que celles mentionnées au point 4 ci-dessus.

4. On a effectué une étude des exigences linguistiques des postes vacants avant de remplir la demande de dotation en personnel. Ainsi, 17 postes bilingues sont passés du niveau A au niveau B et 13 du niveau B au niveau C en 1981.

   Au cours de l'année 1981, les exigences linguistiques des postes bilingues en français se sont accrues de la façon suivante:

   40 postes de plus ont exigé le niveau C
   271 postes de plus ont exigé le niveau B
   33 postes de moins ont exigé le niveau A

   Dans la catégorie scientifique et professionnelle:

   1 poste de plus a exigé le niveau C
   35 postes de plus ont exigé le niveau B
   10 postes de moins ont exigé le niveau A

5. Il y a eu une utilisation accrue de la dotation impérative; ainsi, 52 postes bilingues ont été dotés de façon impérative au cours de l'année 1981 par comparaison avec 20 postes au cours de la période allant du 1er avril 1980 au 31 mars 1981.

6. Les rapports et contacts accrus avec les universités et les associations francophones, ont donné les résultats suivants:

La Direction générale de la protection de la santé a participé au 49e congrès de l'ACFAS (Association canadienne-française pour l'avancement des sciences) à l'Université de Sherbrooke en mai 1981, dans le but d'augmenter la participation de la Direction générale et de promouvoir ses programmes. Par la suite, l'Université de Sherbrooke a demandé à un conférencier d'expliquer comment la Loi des aliments et drogues et le Règlement y afférent protègent les consommateurs contre les additifs alimentaires. Un agent de la Direction générale a été envoyé en octobre 1981. Le Ministère participera en mai 1982 au 50e congrès qui sera organisé et coordonné par la CFP.

Le chef de la Division de la recherche sur la nutrition a donné, jusqu'à la fin mars, des colloques sur la nutrition à l'Université de Montréal.

Les contacts établis par la Direction générale de la protection de la santé avec les universités du Québec ont permis de recruter 3 SE-RES, en date de février 1982.

Le Directeur du Bureau de la qualité des médicaments a donné, chaque mois, des cours en pharmacie à l'Université Laval et à l'Université de Montréal pour faire connaître les programmes et susciter l'intérêt des francophones.

7. Des rapports et des contacts accrus avec les minorités et les associations francophones ont donné lieu à des réunions trimestrielles entre les gestionnaires des bureaux de district des Programmes de la sécurité du revenu et les représentants d'associations minoritaires, comme la Société St-Thomas d'Aquin, la Société culturelle acadienne et l'Association des francophones de Saint-Jean.

8. Des contacts systématiques avec la Direction générale de la dotation de la CFP ont été établis, suite à notre demande écrite de conseils et d'aide au niveau de nos activités de recrutement. Un gestionnaire des groupes professionnels de la Direction des opérations, Direction générale de la dotation de la CFP, vient d'être nommé dans le but d'assumer la liaison avec notre Direction générale de l'administration du personnel. Cette mesure sera très utile pour obtenir des présentations à des concours, surtout dans la catégorie scientifique et professionnelle.

On a abandonné le projet de réunir et de faire circuler systématiquement les listes de noms de francophones qualifiés de la Direction générale ou des régions qui pourraient être considérés lors de vacances.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Les plus récentes données disponibles en matière de formation qui concernent le Ministère portent sur l'année financière 1980-1981. Au cours de cette période, 199 employés de SBSC ont suivi des cours de formation en français (9,3%) par comparaison avec 1928 employés qui ont suivi des cours de formation en anglais (90,6%). Voici une analyse plus détaillée des cours de formation:

	En français		En anglais		Total
	N°	%	N°	%	
Cours du Ministère	113	12,7	770	87,2	883
Cours suivis en dehors des heures de travail	38	19,8	153	80,1	191
Cours suivis à l'extérieur pendant les heures de travail	12	2,4	469	97,5	481
Congés d'études	5	5,8	81	94,1	86
Cours de la CFP	31	6,3	455	93,6	486
Total	199	9,3	1928	90,6	2127

Il se peut qu'un nombre important d'employés francophones aient suivi leur cours de formation en anglais. On considère donc que la proportion d'employés francophones qui ont reçu une formation se rapproche bien plus du nombre proportionnel établi par SBSC (19,3% en décembre 1980). Ces données sont importantes en soi mais la situation réelle ne peut être évaluée convenablement et les mesures correctives requises ne peuvent être prises avant qu'un système de rapport plus détaillé soit en place. Cette situation est en train d'être corrigée et le rapport de formation annuel de SBSC de 1982-1983 fournira les données nécessaires sur la première langue officielle des employés par rapport à la langue d'enseignement du cours suivi.

En attendant, on a demandé aux gestionnaires, par l'entremise du plan d'action et des séances et activités de formation ou d'information sur la PRH et l'É.A.E., de prêter une attention particulière aux besoins des employés francophones en matière de formation et de perfectionnement. Les directions générales ont signalé que 5 francophones ont participé au programme FORD (Programme de recrutement et de perfectionnement des agents des services financiers).

L'été dernier, on a étudié la possibilité de créer une réserve (équipe) de spécialistes francophones qualifiés ou d'un programme de bourses d'étude à SBSC. La décision a été reportée jusqu'à ce qu'on connaisse les véritables résultats de projets semblables entrepris dans d'autres ministères, en tenant compte du temps et des ressources qu'il faudrait consacrer pour justifier un tel besoin avant:

1. que les résultats du groupe d'étude du CT sur la catégorie scientifique et professionnelle soient disponibles, et

2. d'examiner, avec la Direction générale de la dotation de la CFP, la possibilité d'établir un programme efficace de présentations de la CFP, à partir du système d'inventaire central et des activités de recrutement connexes dans les universités francophones ou bilingues.

On a établi un cours sur la compréhension orale afin de permettre aux employés anglophones de comprendre davantage le français parlé dans le Ministère et dans la Direction générale; ce cours devait se terminer en avril 1982. Une évaluation des répercussions de ce cours est prévue pour 1982-1983; si elle est favorable, d'autres directions générales seront encouragées à y participer.

MODÈLE CONCERNANT LE NOMBRE REPRÉSENTATIF DE FRANCOPHONES

Conformément aux principes d'É.A.E. sur la pleine participation des groupes sous-représentés, un modèle concernant le nombre représentatif de francophones a été établi, accepté et mis en application par les directions générales. Ce modèle fait maintenant partie du plan d'action annuel du Ministère. Il fournit aux directions générales une structure concrète qui les aide à fixer des objectifs réalistes, en fonction de la composition de la population canadienne par direction générale, province et région. Par exemple, les derniers chiffres du Recensement canadien indiquent que la population de la région de la Capitale nationale dont la langue maternelle est le français représente 34,9% de la population totale. Ce pourcentage est ensuite réparti entre les directions générales du Ministère dans la RCN, en fonction du nombre respectif d'employés qu'elles comptent.

Le modèle ne sert qu'à aider les directions générales; d'autres données statistiques sont nécessaires pour déterminer à quels groupes et niveaux professionnels il faut accorder une attention particulière. Les Tableaux 17 et 18 qui sont présentés en annexe présentent les nombres représentatifs par direction générale et par région.

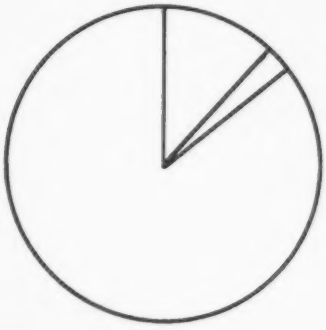
TABLEAU 12

Participation francophone - Progrès en 1981

SILO - 29 déc. 1980/1981

20,75% (1980)
22,00% (1981)

HAUTE DIRECTION



12,36% (1980)
14,32% (1981)

SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

22,46% (1980)
23,88% (1981)

ADMIN. ET SERVICE EXTÉRIEUR

16,95% (1980)
20,14% (1981)

TECHNIQUE

26,50% (1980)
28,29% (1981)

SUPPORT ADMINISTRATIF

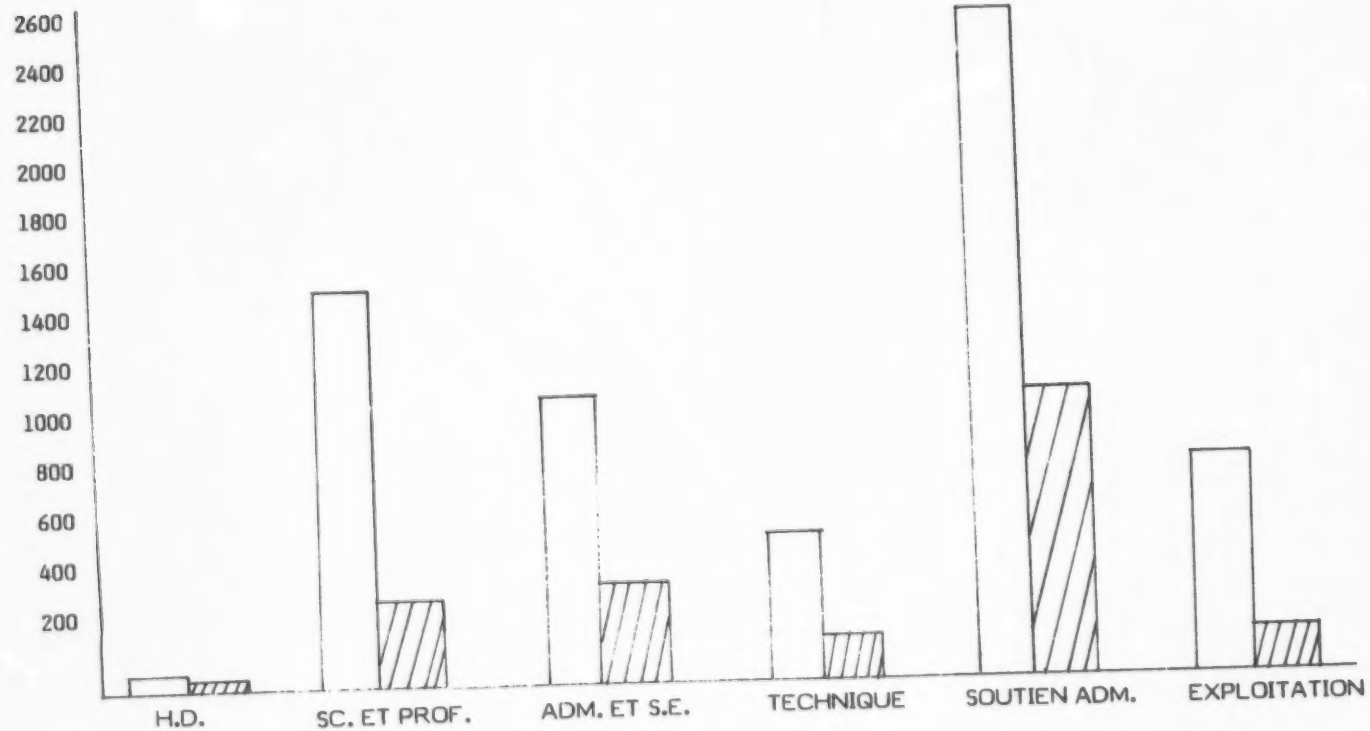
07,41% (1980)
09,86% (1981)

EXPLOITATION

TABLEAU 13

Distribution générale des employé(e)s SBSC selon la 1re langue officielle

SILO 29 décembre 1981



		H.D.	SC. ET PROF.	ADM. ET S.E.	TECHNIQUE	SOUTIEN ADM.	EXPLOITATION	TOTAL
Anglophone	Nº	39	1555	1061	543	2565	777	6540
	%	78	85,67	76,11	79,85	71,70	90,13	78,06
Francophone	Nº	11	260	333	137	1012	85	1838
	%	22	14,32	23,88	20,14	28,29	9,86	21,93
								8378

TABLEAU 14

Employés du Ministère selon la première langue officielle et la région

SILO - 29-12-81

Région	Anglophones (1)		Francophones (1)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Colombie-Britannique	544	99,27	4	0,72	548	6,54
Alberta	358	97,81	8	2,18	366	4,36
Saskatchewan	311	100,00	0	0	311	3,71
Manitoba	473	98,74	6	1,25	479	5,71
Ontario	1293	97,58	32	2,41	1325	15,81
RCN (2)	2404	71,54	956	28,45	3360	40,10
Québec	25	3,12	776	96,87	801	9,56
Nouveau-Brunswick	97	78,22	27	21,77	124	1,48
Nouvelle-Écosse	199	97,07	6	2,92	205	2,44
Île-du-Prince-Édouard	29	100,00	0	0	29	0,34
Terre-Neuve	67	100,00	0	0	67	0,79
Autres (3)	740	96,98	23	3,01	763	9,10
TOTAL	6540	78,06	1838	21,93	8378	100,00

(1) Première langue officielle.
(2) Comprend les employés à l'étranger.
(3) Comprend le Yukon et les T.N.-O.

TABLEAU 15

Catégorie scientifique et professionnelle
Selon le groupe professionnel et la 1er langue officielle

Groupe	Anglophone	%	Francophone	%	Total
AU	1	100,00	-	-	1
AR	4	100,00	-	-	4
BI*	137	94,48	8	5,51	145
CH*	124	81,57	28	18,42	152
DE*	19	90,47	2	9,52	21
ED	21	87,50	3	12,50	24
EN	9	100,00	0	-	9
ES*	85	87,62	12	12,37	97
HE	11	91,66	1	8,33	12
LA	0	-	1	100,00	1
LS*	13	86,66	2	13,33	15
MD*	173	83,57	34	16,42	207
NU*	638	88,73	81	11,26	719
OP	4	100,00	-	-	4
PC	14	93,33	1	6,66	15
PH	28	65,11	15	34,88	43
PS	5	83,33	1	16,66	6
SG	132	70,58	55	29,41	187
SE	107	95,53	5	4,46	112
SW	17	70,83	7	29,16	24
VS	13	76,47	4	23,52	17
TOTAL	1555	85,67	260	14,32	1815

* Groupes cibles du plan d'action 1981-1982.

SILO 29-12-81.

TABLEAU 16

1981-1982 - Cibles numériques

Catégorie et groupe		Situation 29-12-80 SILO		Augmentation visée	Participation anticipée		Situation 29-12-81 SILO		Nouvelles recrues	Évaluation
Haute direction										
SX	A	43	78,1	+ 1	43	76,7	39	78,00	- 1	Pas atteint
	F	12	21,8		13	23,2	11	22,00		
Scientifique et professionnelle										
BI	A	125	96,8	+ 3	125	95,6	137	94,48	+ 4	Atteint
	F	4	3,1		7	5,3	8	5,51		
CH	A	127	81,9	+ 1	127	81,4	124	81,57	0	Pas atteint
	F	28	18,0		29	18,6	28	18,42		
DE	A	19	95,0	+ 1	19	90,4	19	90,47	+ 1	Atteint
	F	1	5,0		2	9,5	2	9,52		
ES	A	87	86,1	+ 2	87	84,4	85	87,62	- 2	Pas atteint
	F	14	13,8		16	15,5	12	12,37		
MD	A	165	82,9	+11	165	78,5	173	83,57	0	Pas atteint
	F	34	17,0		45	21,4	34	16,42		
NU	A	767	91,8	+12	767	90,5	638	88,73	13	Atteint
	F	68	8,1		80	9,4	81	11,26		
LS	A	15	88,2	+ 1	15	83,3	13	86,66	0	Pas atteint
	F	2	11,7		3	16,6	2	13,33		
Admin. et S.E.										
AS	A	196	71,7	+ 3	196	71,0	198	67,11	+20	Atteint
	F	77	28,2		80	29,0	97	32,88		
CS	A	42	89,3	+ 2	42	85,7	41	89,13	0	Pas atteint
	F	5	10,6		7	14,3	5	10,86		

TABLEAU 16
(suite)

1981-1982 - Cibles numériques

Catégorie et groupe		Situation 29-12-80 SILO		Augmentation visée	Participation anticipée		Situation 29-12-81 SILO		Nouvelles recrues	Évaluation
Admin. et S.E. (suite)										
FI	A	91	89,2	+ 3	91	86,6	106	88,33	+ 3	Atteint en partie (1)
	F	11	10,7		14	13,3	14	11,66		
IS	A	18	69,2	+ 1	18	66,6	15	68,18	- 1	Pas atteint
	F	8	30,7		9	33,3	7	31,81		
OM	A	28	82,3	+ 1	28	80,0	34	82,9	+ 1	Atteint en partie (1)
	F	6	17,6		7	20,0	7	17,07		
PE	A	69	69,0	+ 5	69	65,7	87	73,10	+ 1	Pas atteint
	F	31	31,0		36	34,3	32	26,89		
PM	A	513	76,7	+ 3	513	76,4	548	76,96	+ 9	Atteint partie (1)
	F	155	23,2		158	23,5	164	23,03		
Technique										
SI	A	42	82,3	+ 1	42	80,7	43	86,00	- 2	Pas atteint
	F	9	17,6		10	19,2	7	14,00		

(1) A atteint la cible numérique mais n'a pas obtenu la participation anticipée.

TABLEAU 17

Nombres représentatifs ÉAE

MINISTÈRE SBSC GROUPE FRANCOPHONES

Date des données: 30/10/81

Dir. gén.	Langue maternelle française		Postes - Dir. gén. (1)	Nombres - Dir. gén.	Francophones (2) Employé(e)s dans Dir. gén.	Différence	Augmentation à planifier dans la Dir. gén.	
	N°	%	N°	N°	N°	N°	1982/1983	Deux années suivantes
DGSM(4)			2 111 (657)	284	252 (63)	- 32		
PRS			2 433	629	665	+ 36		
DGPS			1 758 (1285 / 473)(5)	580 (415 / 165)(5)	411 (370 / 41)(5)	-169 (45 / 124)(5)		
Adm. du pers.			290	87	101	+ 14		
SPS			268	90	76	- 14		
PSS			261	77	82	+ 5		
DGPG			252	88	97	+ 9		
PPI			115	40	22	- 18		
DSI			47	15	13	- 2		
Vér. int.			33	12	-	- 12		
AII			15	5	10	+ 5		
CSDP			10	3	1	- 2		
Total	5 887 210	25,6	8 240	1 910	1 730	-180		
Distribution antérieure	5 887 210	25,8	8 432	1 897	1 571	-326		

(1) Tous les postes occupés moins les PCU (Postes de clientèle unilingue entre parenthèses).

(2) Moins les NU francophones entre parenthèses.

(3) La représentation anglophone est entre parenthèses.

(4) Comprend les employé(e)s à l'étranger.

(5) Le N° du haut représente les non SC&P, celui du bas représente les SC&P.

TABLEAU 18

Nombres représentatifs ÉAE

MINISTÈRE SBSC GROUPE FRANCOPHONES Date des données: 30/10/81

Province ou Région	Langue maternelle française		Poste - SBSC (1)		Nombres - SBSC	Francophones (2) Employé(e)s dans le ministère	Différence	Augmentation à planifier dans la Dir. gén.	
	N°	%	N°	N°	N°	N°	N°	1982/ 1983	Deux années suivantes
C.-B.	38 430	1,6	530	(55)	8	4	- 4		
Alb.	44 440	2,4	349	(38)	8	9 (1)	-		
Sask.	26 700	2,9	299	(60)	7	-	- 7		
Man.	54 745	5,4	465	(69)	21	2	- 19		
Ont.	355 005	4,6	1 360	(112)	57	33 (4)	- 28		
Québec(3)	4 854 045 (772 960	80,0 12,7)	790	(52)	592 (101)	764 (48) (26)	+124 (-75)		
N.-B.	223 780	33,0	122	(7)	38	26 (2)	- 14		
Î.-P.-É.	6 545	5,5	30	-	1	-	- 1		
N.-É.	36 870	4,4	205	(14)	9	6	- 3		
T.-N.	2 670	,5	67	(2)	1	-	- 1		
T.N.-O. et Yukon	1 620	2,5	714	(238)	13	21 (8)	-		
R.C.N.	242 260	34,9	3 309		1 155	928	-227		
Total	5 887 210	25,6	8 240	(647)	1 910	1 793 (63)	-180		
Distribution antérieure	5 887 210	25,6	8 432	(898)	1 897	1 628 (57)	-326		

(1) Tous les postes occupés moins les PCU (Postes de clientèle unilingue entre parenthèses).

(2) Moins les NU francophones entre parenthèses.

(3) La représentation anglophone est entre parenthèses.

(4) Comprend les employé(e)s à l'étranger.

(5) Le N° du haut représente les non SC et P, celui du bas représente les SC et P.

ANNEXE 1

RAPPORTS STATISTIQUES POUVANT ÊTRE OBTENUS DU BUREAU D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI DE SBSC

N° DU RAPPORT	TITRE	NOMBRE DE PAGES
1.	Distribution of Men and Women by Category as of 31/12/81.	1
1.A	Distribution of Men and Women by Category and Groups as of 31/12/81.	6
1.B	Regional Distribution of Men and Women by Category and Group as of 31/12/81.	75
2.	Distribution of Men and Women by Group and Sub-group by Level as of 31/12/81.	75
3.	Distribution of Self-Identified Handicapped Employees by Branch, Region, Category, Group & Level.	9
4.	Distribution of Self-Identified Indigenous Employees by Branch, Region, Category, Group & Level.	8
5.	Separation Numbers and Rates by Category for 1978, 1979 and 1980.	1
6.	Departmental Employees by First Official Language by Officer Categories and Non-Officer Categories	1
7.	Departmental Employees by First Official Language in Non-Scientific and Professional Categories and the Scientific and Professional Category.	1
8.	Distribution Summary of NHW Employees by Branch, Category and First Official Language.	1
9.	Distribution of Departmental Employees by Branch, Category and First Official Language.	12